UNAOC
United Nations Alliance of Civilizations

International
Labour
Organization

MEDIA-FRIENDLY GLOSSARY ON MIGRATION

Middle East Edition

قاموس مصطلحات الهجرة للإعلام

نسخة الشرق الأوسط

International Labour Organization
Regional Office for Arab States

MEDIA-FRIENDLY GLOSSARY ON MIGRATION

Middle East Edition

قاموس مصطلحات الهجرة للإعلام

نسخة الشرق الأوسط

International Labour Organization
Regional Office for Arab States

First published 2017

Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition / International Labour Organization, United Nations Alliance of Civilizations, 2017.

ISBN 9789220306840 (print)
ISBN 9789220306857 (web pdf)

ILO Regional Office for Arab States

ILO Cataloguing in Publication Data

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns
ILO Regional Office for Arab States publications can be found at: www.ilo.org/arabstates

Information on UNAOC publications and digital products can be found at: https://www.unaoc.org/resource/

The original edition of this work was developed and published in 2014 jointly by the United Nations Alliance of Civilizations and Panos Europe Institute.

Publications are available on: www.ilo.org/arabstates

FOREWORD

Patterns of international migration continue to grow, diversify and evolve. Questions of migration, citizenship and border control feature heavily in political debates across the world. At the international level, the United Nations has decided to adopt Global Compacts on Migration and Refugees in 2018.

With increasing debate on the subject, the terminology used to discuss the issues matter more than ever. As history has shown, the words that we use have consequences and can give rise to a climate of prejudice, discrimination and violence. Using the proper vocabulary when speaking about a community is not a matter of courtesy, but a matter of respect. It is within this context that the International Labour Organization (ILO) and the United Nations Alliance of Civilizations (UNAOC) have collaborated on the 'Media-Friendly Glossary on Migration – Middle East Edition', building on the work of the Panos Europe Institute and UNAOC Media-Friendly Glossary on Migration (2014).

Balanced and accurate reporting on migration has the potential to contribute to broad social development goals. Media have the ability and the power to challenge pre-conceived perceptions and to become a channel for new ideas and perspectives. When media are informed and report on a broad range of migration issues in an exact and sensitive manner, they play an important role in informing and educating the public and helping to confront and counter negative attitudes and behaviours towards migrants. Informed public debate, in turn, supports sound policy-making in respect of international human rights principles.

The Media-Friendly Glossary on Migration – Middle East Edition details technical terminology relating to forced labour, human trafficking, displacement, refugees and labour migration, and proposes accurate and neutral alternatives to inflammatory and discriminatory terms commonly used. The glossary also provides a more complete and nuanced understanding of migration.

The glossary is produced in English and Arabic, allowing journalists to cover the issues accurately in both languages. It also includes guides on photojournalism, gender-sensitive reporting, and working with victims of trauma.

Published in 2017, this version of the Media-Friendly Glossary on Migration – Middle East Edition represents our collective understanding of the terms to date. However, the evolving nature of the migration debate reflects the dynamism of the phenomenon itself. Continued assessment and revision of migration terminology is an ongoing process.

Our goal is for the glossary to be incorporated into the style guides of news media outlets across the region. However, the glossary is not just for media: it has utilization among a broad network of actors who regularly communicate on migration – including civil society, international organisations, government, trade unions and employers.

When we speak with one voice – guided by principles of human rights and respect and dignity for all migrants – we can work towards changing the narrative on migration across the region.



ILO: Frank Hagemann, Deputy Regional Director, ILO Regional Office for Arab States



UNAOC: Nihal Saad, Chief of Cabinet and Spokesperson for the High Representative, United Nations Alliance of Civilizations

تمهيد

تواصل أنماط الهجرة في نموها وتنوعها وتطورها. وتُطرح قضايا الهجرة والمواطنة ومراقبة الحدود بشكل كبير في المناقشات السياسية حول العالم. وعلى الصعيد الدولي، قررت الأمم المتحدة اعتماد اتفاقات عالمية بشأن الهجرة واللاجئين في عام ٢٠١٨.

ومع تزايد النقاش حول هذا الموضوع، تزداد أهمية اختيار المصطلحات المستخدمة في هذه المناقشات أكثر من أي وقت مضى، حيث يعلمنا التاريخ أن للكلمات التي نستخدمها عواقب يمكن أن تؤدي إلى مناخ من التحيز والتمييز والعنف. فاستخدام مفردات مناسبة عند الحديث عن المجتمع ليس من باب اللياقة بل مسألة تتعلق بالاحترام.
وفي هذا السياق تعاونت منظمة العمل الدولية مع منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات في إعداد قاموس مصطلحات الهجرة المخصص للإعلام في الشرق الأوسط بناء على قاموس مصطلحات الهجرة المخصص للإعلام، إصدار ٢٠١٤ الذي أعدته منظمة تحالف الحضارات بالتعاون مع معهد بانوس أوروبا.

ويسهم تقديم تقارير متوازنة ودقيقة عن الهجرة في تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية العامة. فوسائل الإعلام لديها القدرة والسلطة لمجابهة التصورات المسبقة والترويج لأفكار ووجهات نظر جديدة. وعندما تكون وسائل الإعلام مطلعة وتقدم تقاريرها عن مجموعة واسعة من قضايا الهجرة بطريقة دقيقة وحساسة، عندئذ تلعب دوراً هاماً في إعلام وتثقيف الجمهور وتساعد في مجابهة ومواجهة المواقف والسلوكيات السلبية تجاه المهاجرين. كما تدعم المناقشات العامة المستنيرة بدورها صنع سياسات سليمة تراعي المبادئ الدولية لحقوق الإنسان.

يشرح قاموس مصطلحات الهجرة المخصص للإعلام في الشرق الأوسط بالتفصيل مصطلحات فنية تتعلق بالعمل الجبري والإتجار بالبشر والنازحين واللاجئين وهجرة اليد العاملة، ويطرح بدائل دقيقة ومحايدة للمصطلحات التحريضية والتمييزية شائعة الاستخدام. كما يوفر القاموس فهماً أكمل وأدق للهجرة.

يصدر القاموس باللغتين العربية والإنكليزية لمساعدة الصحفيين على التغطية الدقيقة لقضايا الهجرة بكلا اللغتين. كما يشمل أدلة وتوجيهات في مجال التصوير الصحفي، وإعداد التقارير بأسلوب يراعي الفوارق بين الجنسين، والعمل مع ضحايا الصدمات النفسية.

يمثل القاموس بنسخته المنشورة في عام ٢٠١٧ فهمنا الجماعي للمصطلحات حتى الآن. بيد أن الطبيعة المتغيرة لنقاش قضايا الهجرة تعكس دينامية الظاهرة نفسها. والتقييم المستمر لمصطلحات الهجرة وتنقيحها عملية مستمرة.

هدفنا أن يتم اعتماد القاموس وتضمينه في أدلة الأساليب للقنوات الإخبارية في المنطقة. ومع ذلك، لا يقتصر استخدام القاموس على وسائل الإعلام فقط بل تستخدمه شبكة واسعة من الجهات الفاعلة التي تتواصل بانتظام بشأن الهجرة - بما في ذلك المجتمع المدني والمنظمات الدولية والحكومة والنقابات وأصحاب العمل. عندما نتكلم بصوت واحد - مسترشدين بمبادئ حقوق الإنسان واحترام وكرامة جميع المهاجرين - يمكننا العمل من أجل تغيير الخطاب المتعلق بالهجرة في المنطقة.



منظمة العمل الدولية: فرانك هاغمان، نائب المدير الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية



منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات: نهال سعد رئيسة ديوان مكتب الممثل السامي للأمم المتحدة لتحالف الحضارات والمتحدثة باسمه.

CONTENTS

ACKNOWLEDGMENTS

The Media-Friendly Glossary on Migration – Middle East Edition, is based on the 2014 Media-Friendly Glossary on Migration produced by the United Nations Alliance of Civilizations (UNAOC) and Panos Europe Institute (IPE). The 2017 Media-Friendly Glossary on Migration – Middle East Edition was produced by the ILO Regional Fair Migration Project in the Middle East (FAIRWAY), through the generous support of the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC). The FAIRWAY project aims to promote fair migration (including fair recruitment) and to prevent the exploitation of migrant workers in the construction and domestic work sectors across the Middle East. The glossary was drafted by Eliza Marks and reviewed by ILO officials including Hans Van de Glind and Sophia Kagan; as well as Nicholas Grisewood, Salwa Kanaana, Emanuela Pozzan, Torsten Schackel and by UNAOC officials Thibault Chareton and Nihal Saad. The glossary underwent technical review by ILO consultant Carole Kerbage. The glossary also benefited from insightful feedback from members of the United Nations Working Group on Migration in the Arab States: Areti Sianni (UNHCR, the UN Refugee Agency), Karoline Popp (International Organization for Migration), Lobna Azzam (League of Arab States), and Melanie Hutchinson (UN Environment Programme), as well as senior journalists and editors from the Arab States region who attended the ILO Senior Consultation on Labour Migration in the Media held in Amman, Jordan in December 2016.

شكر وتقدير

يبني قاموس مصطلحات الهجرة المخصص للإعلام في الشرق الأوسط على قاموس مصطلحات الهجرة المخصص للإعلام، إصدار ٢٠١٤ الذي أعدته منظمة تحالف الحضارات بالتعاون مع معهد بانوس أوروبا. وقد أصدرت منظمة العمل الدولية قاموس مصطلحات الهجرة المخصص للإعلام في الشرق الأوسط في إطار مشروع الهجرة العادلة الإقليمي في الشرق الأوسط (FAIRWAY) وبدعم من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون. ويهدف المشروع إلى تعزيز الهجرة العادلة والتوظيف العادل ومنع استغلال العمال المهاجرين في قطاعي البناء والعمل المنزلي في الشرق الأوسط. أعد قاموس المصطلحات إيليزا ماركس وراجعه موظفو منظمة العمل الدولية ومنهم هانز فان دي غليند وصوفيا كاغان فضلا عن نيكولاس غريسوود وسلوى كناعنة وإيمانويلا بوزان وتورستن شاكيل ومسؤولو مكتب الأمم المتحدة في فيينا ثيبولت شاريتون ونهال سعد. وقد خضع القاموس للمراجعة الفنية من قبل الخبير الاستشاري لمنظمة العمل الدولية كارول كيرباج. واستفاد القاموس أيضا من التعليقات القيمة لأعضاء فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالهجرة الدولية في المنطقة العربية: أريتي سياني (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)، وكارولين بوب (المنظمة الدولية للهجرة)، لبنى عزام (جامعة الدول العربية)، وميلاني هتشينسون (برنامج الأمم المتحدة للبيئة)، فضلاً عن صحفيين ومحررين كبار من العالم العربي ممن حضروا المشاورات العليا لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة في وسائل الإعلام التي عقدت في عمان بالأردن في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

INTRODUCTION

Welcome to the Media-Friendly Glossary on Migration – Middle East Edition. This glossary serves as a guideline for journalists and other actors writing about migration across the Middle East. Globally, the migration debate has become increasingly negative. Our words matter more than ever. Use this glossary to make sure that your words are not discriminatory or inflammatory, that your reporting is accurate, and that you are considering the full range of diverse issues inherent in the migration debate. Terminology is dynamic, particularly within the highly politicised topic of migration. Considering the diversity of definitions and the lack of consensus on certain terms, drafting a glossary is an imperfect and on-going process. Therefore, this glossary has been developed as an online tool – ilo.org/migrationglossary – allowing it to be a 'living' document that will be periodically updated. Check the website to make sure you are using the latest version.

مقدمة

مرحبا بكم في قاموس مصطلحات الهجرة المخصص للإعلام في الشرق الأوسط. يعتبر هذا القاموس بمثابة دليل للصحفيين وغيرهم ممن يكتبون عن الهجرة في الشرق الأوسط. لقد تزايد التناول السلبي لقضايا الهجرة عالمياً، وأصبح بالتالي اختيار مفرداتنا أكثر أهمية من أي وقت مضى. استخدم هذا القاموس كي تضمن أن لا تكون مفرداتك تمييزية ولا تحريضية، وأن تكون تقاريرك دقيقة، وأن تأخذ بالاعتبار جميع القضايا المتنوعة الملازمة لنقاش موضوعات الهجرة. تتغير المصطلحات وخصوصاً في إطار موضوع الهجرة الذي يتسم بقدر كبير من التسييس. ونظراً لتنوع التعاريف وعدم وجود توافق على مصطلحات معينة، فإن إعداد قاموس شامل لا بد أن يكون عملية مستمرة. لذلك تم إعداد هذا القاموس في شكل إلكتروني ووضع على الإنترنت على الرابط ilo.org/migrationglossary ليكون بذلك وثيقة حية يجري تحديثها بشكل دوري. تحقق من الموقع للتأكد من أنك تستخدم الإصدار الأحدث.

MEDIA-FRIENDLY GLOSSARY ON MIGRATION

Middle East Edition

ABSCONDING

To 'abscond' is to run away or escape secretly, typically to avoid detection or arrest. Within the context of migrant workers in the Arab states, 'absconding' is a term often used by the authorities to refer to migrant workers, especially migrant domestic workers, who leave their employer/sponsor without permission. Under the *kafala* sponsorship system, to leave the sponsor without permission pushes the worker into an irregular situation, subject to arrest, detention or return to the employer by authorities or recruitment agencies. This also applies to workers who have escaped an exploitative or abusive situation. The term 'absconds' criminalizes the act of resigning or escaping abuse. It is preferable to use the term in quotation marks ('absconded') and to always analyse the situation in which the worker left the employer.

ASYLUM SEEKER

An asylum seeker is an individual who is seeking international protection. An asylum seeker is someone whose claim has not yet been finally decided on by the country in which he or she has submitted it. Not every asylum seeker will ultimately be recognised as a refugee, but every refugee is initially an asylum seeker. In many cases, refugees and asylum seekers are treated as migrant workers in an irregular situation and are subject to arbitrary detention, arrest and deportation due to the lack of legal status.

BILATERAL AGREEMENTS

Bilateral agreements within the context of labour migration are legally-binding treaties between a country of origin and a country of destination outlining the agreed terms, principles, and procedures governing labour migration between the two states. For destination countries, bilateral agreements help achieve an orderly flow of migrant workers that meets the needs of employers and industry. For the countries of origin, bilateral agreements ensure continued access to overseas labour markets and opportunities to promote the protection and welfare of their workers.

BRAIN DRAIN

Emigration of skilled individuals from their country of origin to another country, typically for higher wages or better working conditions.

BRAIN GAIN

Immigration of skilled individuals into the destination country. Also called 'reverse brain drain'.

CHILD LABOUR

Child labour deprives children of their childhood, their potential and their dignity, and is harmful to physical and mental development. It refers to work that is mentally, physically, socially or morally dangerous and harmful to children, and interferes with their schooling. In its most extreme forms, child labour involves children being enslaved, separated from their families, exposed to serious hazards and illnesses and/or left to fend for themselves on the streets.

Not all work done by children is classified as child labour that is to be targeted for

elimination. Children's or adolescents' participation in work that does not affect their health and personal development or interfere with their schooling is generally regarded as positive. This includes activities such as helping their parents around the home, assisting in a family business or earning pocket money outside school hours and during school holidays. These kinds of activities contribute to children's development and to the welfare of their families, they provide them with skills and experience, and help to prepare them to be productive members of society during their adult life.

At the international level, agreement regarding a permissible minimum age for employment was reached in 1973 through adoption of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), while the persistence of worst forms of child labour was highlighted in 1999 by adoption of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182).

CIRCULAR MIGRATION

Circular migration refers to temporary movements of a repetitive character either formally or informally across borders. Managed or regulated circular migration programmes have emerged as a migration policy tool to mitigate the effects of brain drain and promote development in origin countries through a steady flow of remittances, return of skilled workers, and support for enterprise development.

CITIZENSHIP (OR NATIONALITY)

Citizenship of a state is a form of legal identity. States have the sovereign right to define eligibility for citizenship and determine nationality laws. While all human beings enjoy rights under international law, in practice the legal bond of citizenship serves as the basis for the exercise and enjoyment of numerous human rights including access to education, healthcare, employment, participation in political processes and equality before the law. Citizenship can be conferred at birth, or granted through naturalization or other means. Individuals and groups can lose their citizenship or have it revoked, and they may become stateless as a result (see *stateless person*). Individuals may have the citizenship of more than one country.

Citizenship laws may be discriminatory towards women. Women often do not have the same right as men to pass on their nationality to their children or foreign spouses. This can result in a range of restrictions for their children and foreign spouses, including in their ability to study, work, travel, access healthcare and to fully participate in society.

COLLECTIVE BARGAINING

Collective bargaining refers to all negotiations which take place between an employer (or a group of employers or an employers' organisation) and one or more workers' organisations for the purpose of determining working conditions and terms of employment, or regulating relations between employers and workers or their respective organizations. At the international level, the development of mechanisms for voluntary negotiations on employment conditions between employers' and workers' organizations was first encouraged by an ILO convention adopted in 1949, referred to as the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). *See freedom of association and trade union.*

CONTRACT SUBSTITUTION

The practice whereby the terms of employment to which the worker originally agreed upon (in writing or verbally) are substituted with another contract with less favourable terms – such as lower pay, poorer working and living conditions, and even a different worksite or job. This practice is illegal. Furthermore, under the kafala sponsorship system, contract substitution may place the worker in a position of irregularity (if they work for an employer other than the one listed on their visa or work permit).

COUNTRY OF DESTINATION

Country of destination or destination country are the most neutral and accurate terms to refer to the country in which a person intends to live or work.

COUNTRY OF ORIGIN

Country of origin is a neutral and accurate term to refer to the country from where a migrant, asylum seeker or refugee originated. It is preferable to 'sending country' or 'home country'.

DEBT BONDAGE

Debt bondage – or bonded labour – is a position whereby a worker becomes bound to work for an employer as a means of repayment for a loan. Labourers may be working in an attempt to pay off an incurred or sometimes even inherited debt. The debt can arise from wage advances or loans to cover recruitment or transport costs or from daily living or emergency expenses. Employers or recruiters make it difficult for workers to escape from a debt by undervaluing the work performed or inflating interest rates or charges for food and housing. Debt bondage reflects an imbalance of power between the worker-debtor and the employer-creditor, and is an indicator of forced labour. It has the effect of binding the worker to the employer for an unspecified period of time, anything from a single season, to years, or even successive generations. The imbalance of power between worker-debtor and the employer-creditor could render any debt-based labour relations unfree, regardless of the duration of the loan. It is concretely different to taking a normal loan from a bank or other independent lender, for repayment on mutually agreed and acceptable terms.

DECENT WORK

Decent work is a concept encompassing opportunities for work that are productive and deliver a fair income, security in the workplace and social protection for families; better prospects for personal development and social integration; freedom for people to express their concerns, organise and participate in the decisions that affect their lives; and equality of opportunity and treatment for all women and men. Decent work is a key element to achieving fair globalisation and poverty reduction. Decent work requires job creation, rights at work, social protection and social dialogue, with gender equality as a crosscutting objective.

DEPORTATION

Deportation is the act of expelling or removing a foreign national from a country, either to the country of origin or to a third country. While migrants should always have access to legal representation and opportunities to appeal their deportation with suspensive effect, these procedural safeguards are not always guaranteed. In some cases, migrants are deported by force, or other forms of coercion. See also *immigration detention, non-refoulement* and *voluntary repatriation*.

DIASPORA

Diaspora refers to a people or an ethnic population that leave their traditional ethnic homelands, or countries of origin, and are dispersed throughout other parts of the world. Diaspora are also broadly defined as individuals and members of networks, associations and communities who have left their country of origin but maintain social, economic and political links. This concept covers settled communities, migrant workers temporarily based abroad, people with the citizenship of the origin or destination country, dual citizens, and second-/third-generation migrants.

DISCRIMINATION

Discrimination includes any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, or national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation (as defined in the ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). Discrimination in employment can be direct or indirect. Indirect discrimination occurs where rules or practices appear to be neutral but in practice lead to exclusions. For example, training courses organized outside normal working hours are likely to exclude workers with caregiving responsibilities. Workers who receive less training are then likely to be disadvantaged in subsequent job assignments or promotion prospects. See also *equal opportunity*.

DOMESTIC WORKER

A domestic worker is an individual who performs domestic duties such as cleaning, cooking and care work (children, elderly and disabled) in a household within an employment relationship (i.e. paid work). Domestic workers also include gardeners, security guards and drivers. Domestic workers may be men or women, and are commonly migrant workers. Often domestic workers reside within the household of the employer(s). In 2011 the ILO Convention on Decent Work for Domestic Workers, 2011 (No. 189) was adopted, extending a full range of labour rights protections to domestic workers. The term domestic worker is preferred to domestic helper, maid or servant because it underscores that domestic work is work, and that a domestic worker has labour rights.

ECONOMIC MIGRANT

'Economic migrant' is not a legal classification, but rather an umbrella term for a wide array of people that move from one country to another to advance their economic and professional prospects. The term is used to distinguish 'economic' migrants from refugees, asylum seekers and forcibly displaced persons within broader mixed migration flows. It most often refers to the unskilled and semi-skilled people from less developed or conflict affected countries. It might at times have a generally negative connotation – aiming to distinguish 'deserving' and 'undeserving' people within mixed migration flows.

ENTERTAINMENT WORK(ER)

The entertainment sector covers a broad range of work within the hospitality and service sector. Hospitality work alone (taking orders, serving food and drinks and clearing tables) is not generally considered as entertainment work unless there is an element of diversion or amusement present. This might involve workers providing company to clients (while they drink and/or play games or gamble), giving massages, singing or dancing. While men work in this sector, entertainment workers are predominately women.

Sex work is a prevalent factor in the entertainment industry, and is present in many forms and to varying degrees. Sexual services are provided both within and outside of entertainment establishments (nightclubs or bars), which can heighten the confusion and conflation between entertainment work and sex work, resulting in the work and workers being erroneously treated interchangeably. See *sex work(er)*

ENVIRONMENTALLY DISPLACED PERSON

Environmental variables are increasingly influencing patterns of movement from areas suffering from conflict, poverty and instability by exacerbating pre-existing vulnerabilities. Environmentally displaced persons are people who, for compelling reasons of sudden or progressive changes in the environment that adversely affect their lives or living conditions, are obliged to leave their habitual homes, or chose to do so, either temporarily or permanently, and who move either within their country or abroad. In some cases, environmental variables can also trap people and limit their movement.

EQUAL OPPORTUNITY

Equal opportunity in the world of work refers to equal entitlements in pay, working conditions, employment security and social security. Millions of women and men around the world are denied access to jobs and training, receive low wages, or are restricted to certain occupations simply on the basis of their sex, disability, skin colour, ethnicity or beliefs, without regard to their capabilities and skills. See *discrimination*.

ETHNICITY AND RACE

Ethnicity refers to a social group that shares common language, ancestral, social, cultural, or national experiences. Race refers to a group of people who share similar and distinct physical characteristics. Race is often associated with biology, while ethnicity is associated with culture.

EXPATRIATE

An expatriate is a person temporarily or permanently residing outside of the country of which the person is a citizen. The person may be working or not. The word comes from the Latin terms *ex* ("out of") and *patria* ("country, fatherland").

FORCED LABOUR

Forced labour refers to situations in which persons are coerced to work through the use of violence or intimidation, or by more subtle means such as accumulated debt, retention of identity papers or threats of denunciation to authorities. It is defined by the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) as *"all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself or herself voluntarily."* Forced labour can occur where work is forced upon people by State authorities, by private enterprises or by individuals. The concept of forced labour is quite broadly defined and thus covers a wide range of coercive labour practices.

Forced labour is different from sub-standard or exploitative working conditions. Various indicators can be used to ascertain when a situation amounts to forced labour, such as restrictions on workers' freedom of movement, withholding of wages or identity documents, physical or sexual violence, threats and intimidation or fraudulent debt from which workers cannot escape. Forced labour can result from internal or international movement which renders some workers particularly vulnerable to deceptive recruitment and coercive labour practices. It also affects people in their home areas, born or manipulated into a status of bondage or servitude. Forced labour includes forced sexual services. In addition to being a serious violation of fundamental human rights, the exaction of forced labour is a criminal offence.

Forced labour, debt bondage, and trafficking in persons are closely related terms although not identical in a legal sense. Trafficking in persons can also be regarded as forced labour. The only exceptions to this are cases of trafficking for organ removal, forced marriage or adoption, unless the latter practices result in forced labour.

FORCED MIGRATION AND VOLUNTARY MIGRATION

Forced migration is not a legal concept. The term describes the coerced departure of a person from his/her home or country. Examples of this type of coercion could include environmental or natural disasters, chemical or nuclear disasters, famine, trafficking, war, armed conflict, serious disturbances of public order or the inability or unwillingness of a State to protect the human rights of its citizens. Voluntary migration describes when people

move of their own free will. However, as human mobility becomes more global and frequent, the traditional distinction between forced and voluntary migration has become less clear cut. This leads to an increasingly compelling argument to address the rights of refugees and migrants in a holistic way regardless of their motives for leaving their country of origin or their legal status.

At the same time, it is important to acknowledge the important distinctions between refugees – who cannot return to their place of origin even if they want to and they accordingly are owed specific protections under international law – and migrants. Migrants are protected by international human rights law. This protection derives from their fundamental dignity as human beings. Promoting the human rights of migrants is compatible with upholding the existing framework for refugee protection. See *mixed migration*.

FORCIBLY DISPLACED PERSONS

There is no internationally agreed upon definition of a forcibly displaced person, however the term refers to those who are displaced but do not meet the definition of a refugee as defined by international law. Forcibly displaced persons are the millions of people who are forced to move due to a number of reasons such as armed conflict or natural disasters, environmental degradation, or human rights violations including as part of mixed migration flows. The wider scope of the term forcibly displaced persons captures the complex and multivariate drivers and processes which characterize contemporary displacement dynamics and includes both refugees and other categories of persons coerced to move.

FRAGILE STATE

A fragile state is a country trapped in or recovering from violent conflict or crisis. Fragile states have weak state capacity which leaves citizens vulnerable to social, political and economic shocks. Fragility impacts negatively on economic growth, social development and job creation, which also have the potential to aggravate state fragility and further hamper prospects for growth and stability. Although the root causes of fragility vary, inequality, weak social services, lack of decent work opportunities and social exclusion are common characteristics of fragile situations. Fragility does not just refer to individual states but can also refer to pockets of fragility within or across borders. State fragility and the related instability may create 'spill-over effects' and contribute to the destabilization of neighbouring States and regions.

FREE VISAS

Free visas are work visas where there is a sponsor, but no employment on arrival. The sponsor named on the visa does not actually employ the worker, and the worker will therefore work for an employer other than that named on their visa – pushing them into an irregular situation. Migrant workers may or may not be aware of this practice before their departure for the destination country. Workers who engage in the practice typically pay the sponsor listed on their visa a significant amount of money to maintain this relationship. Sometimes, fake companies are registered simply to obtain and trade free visas. If unaware about the free visa, the practice amounts to deception, fraud and the worker may be rendered a victim of trafficking. This is an illegal practice in most Arab States.

FREEDOM OF ASSOCIATION

Freedom of association is a fundamental human right and is also at the core of the ILO's values. In the area of employment, it is the right of workers and employers without distinction whatsoever, and subject only to the rules of the organizations concerned, to form and join organizations of their own choosing without previous authorization. Organizations that work to further and defend workers' interests are known as trade unions. In some countries, certain categories of workers, such as public servants, workers in Qualified Industrial Zones (QIZs), domestic workers or migrant workers, are denied the right of freedom of association; workers' and employers' organizations are illegally suspended or interfered with; and in some extreme cases, trade unionists are arrested or killed. Workers should be protected from anti-union discrimination, and in particular against refusal to employ them because of their union membership or participation in trade union activities. At the international level, the right for workers and employers to establish and join organizations is enshrined in the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87). See *collective bargaining* and *trade union*.

FREEDOM OF MOVEMENT

Freedom of movement is a fundamental human right encompassing the right to leave any country; the right to enter and remain in your home country; and the right to freedom of movement within the territory of the state of residence or employment. The right therefore encompasses both international and internal movement.

The right to freedom of movement is challenging under the kafala sponsorship system. The sponsor/employer may be able to control the mobility of the worker by withholding their identity and travel documentation, and by controlling their ability to move to another employer or to exit the country. Domestic workers may be restricted from leaving the premises of the workplace (the employers' home), even on their day off.

GENDER-BASED VIOLENCE

Gender-based violence refers to any act against a person on the basis of his or her gender or perceived gender that results in, or is likely to result in, physical, sexual or psychological harm including threats of such acts, coercion or arbitrary deprivations of liberty, whether occurring in public or private life. Migrants and refugees are particularly vulnerable to sexual- and gender-based violence at the hands of employers, recruitment agencies, spouses and family members, law enforcement authorities, including policy and customs officials and judicial officers, and human traffickers.

GLOBAL SUPPLY CHAINS

A global supply or value chain is the international network of companies or activities that work to develop, produce and deliver a product to consumers. Challenges arise when lead firms make investment and sourcing decisions that affect working conditions in their global supply chains, without being directly responsible for the employment of the workers. Pressure on prices and delivery times and intense competition between suppliers can lead to downward pressure on wages, working conditions, and respect for the fundamental rights of the workers participating in the chains. Because the scope of labour legislation,

regulation and jurisdiction is at the national level, cross-border sourcing of goods and services creates difficulties in monitoring and regulating conditions in global supply chains.

HARASSMENT

Harassment refers to any kind of emotional or physical abuse, persecution or victimization. Harassment in the workplace is characterized by persistent negative attacks of a physical or psychological nature on an individual or group of employees, which are typically unpredictable, irrational and unfair.

Sexual harassment can be defined as sex-based behaviour that is both unwelcome and offensive to its recipient. Sexual harassment can be physical (physical touching, unnecessary close proximity), verbal (comments and questions about appearance, lifestyle or sexual orientation), or non-verbal (whistling, sexually-suggestive gestures, display of sexual materials).

Sexual harassment in the workplace may manifest in situations where a job benefit – such as pay rise, promotion, or even continued employment – is made conditional on the victim acceding to demands to engage in some form of sexual behaviour. A hostile working environment in which the conduct creates conditions that are intimidating or humiliating to the victim is another form of sexual harassment in the workplace. The latter often reflects the power dynamics between the employer/manager and the employee, or between different employees.

HOST COMMUNITY

A host community is a community, or individual family households, that temporarily host and share private and public resources with populations of refugees or Internally Displaced Persons (IDPs). Shelter is provided within defined temporary shelter sites, public buildings (camps or collective shelters) or in individual homes or residences. It is important when addressing protection of refugees and IDPs to include the needs of the host communities, often already vulnerable, and who can be made even more so as a consequence of incoming IDPs.

IDENTITY, TRAVEL AND WORK DOCUMENTS

Identity, travel and work documents, such as a passport, national or 'foreign national' identity card, and work or residency permits are migrants' proof of identity, nationality, legal status and right to remain and work in the country of destination. These documents are crucial to the mobility and safety of migrant workers throughout all stages of the migration and employment process. Identity and travel documents should facilitate migrants' travel and access to health, legal, consular and education services; and are essential for practical processes such as opening a bank account. All individuals, including migrant workers, maintain the right to hold their personal documents, and in some countries, migrants must carry their identity documents or copies with them at all times.

Throughout all stages of the migration process however, a variety of private actors including recruiters, brokers and employers, systematically violate migrant workers' rights by seizing and holding their identity and travel documents as a means of control. Confiscation of personal documents is illegal under national legislation in some countries in the region. It leaves migrants vulnerable to harassment, arrest and deportation by authorities, and restricts their mobility and freedom of movement. Retention of identity documents is an

indicator of forced labour, as withholding of personal documents is often used as a means to prevent workers from escaping or seeking help.

IMMIGRATION DETENTION

Immigration detention is the confinement of individuals without regular migration status in prisons or detention centres, temporarily or for indefinite periods of time, while their cases are being processed by the authorities or the courts. According to international human rights standards, immigration detention should be prescribed by law, a measure of last resort, only for the shortest period of time and when no other less restrictive measure is available. States should take steps to implement alternative measures to immigration detention. Children should not be detained based on their migratory status or irregular entry into the country. Under refugee law, refugees and asylum seekers should not be subject to penalties such as fines or imprisonment on account of their illegal entry or presence.

INTERNALLY DISPLACED PERSONS (IDPS)

Internally Displaced Persons (IDPs) are persons or groups who have been forced to leave their homes as a result of or in order to avoid the effects of armed conflict, situations of generalised violence, violations of human rights or natural or human made disasters, but who have not crossed an international border. Involuntary departure and the fact that the individual remains within his/her country are the two defining elements of an IDP. The second element distinguishes IDPs from refugees, as by definition, refugees are outside their country of origin.

IRREGULAR OR UNDOCUMENTED MIGRANT

An irregular or undocumented migrant is someone who is not authorized to enter, to stay or to work in the country of destination. Migrants often have little control over the complex factors that determine their status as these frequently come down to administrative circumstances, not necessarily the actions of migrants. Migrants can slip easily from regular to irregular status, often through no fault of their own. For example in the Arab States, migrant workers' residency and work rights are tied to their individual sponsor under the kafala system. If their employer fails to renew their permits, they will fall into an irregular situation. If a migrant worker works for anyone other than the employer stated on their work permit, or 'absconds' they lose their legal right to remain in the country. Other migrants in an irregular situation include people who were trafficked into the country, or people whose asylum applications have been rejected. In countries of origin where there are restrictions on women's migration, such as sectoral bans or age limits, women are often pushed into irregular migration – increasing their vulnerability to exploitation and trafficking. Migrants may also move from irregular to regular status, including through amnesty programs.

The prevailing discourse associates irregularity with criminality, and views migrants in an irregular situation as a security issue. Migrants in an irregular situation are frequently subject to harassment, arrest, detention and deportation and are at risk of forced labour and trafficking. Without legal status in their country of employment they have no or very few avenues for seeking legal redress if their rights are violated. The term irregular is preferable to illegal because the latter carries a criminal connotation, will often be legally incorrect and is seen as denying migrants' humanity. In the case of asylum seekers and refugees, it also fails to acknowledge the protection afforded by international refugee law against penalization for unauthorized entry or stay to those fleeing conflict or persecution.

KAFALA/KAFEEL

Kafala is commonly interpreted in English as 'sponsorship', although in classical Arabic the meaning is closer to connotations of 'guarantee' (*daman*) and to 'take care of' (*kafl*). Kafala is described in the Arab States as having stemmed from a Bedouin tradition of hospitality, where strangers were considered guests of a local who took legal and economic responsibility for their welfare, as well as for the consequences of their actions. Today, kafala sponsorship is used as a means to regulate migrant labour in many Arab countries. Under kafala, a migrant worker's immigration and legal residency status is tied to an individual sponsor (*kafeel*) throughout his or her contract period in such a way that the migrant worker cannot typically enter the country, resign from a job, transfer employment, nor leave the country without first obtaining explicit permission from his or her employer. Kafala has been criticized as creating situations akin to forced labour.

LABOUR EXPLOITATION

Labour exploitation covers a broad spectrum of working conditions and practices that are short of decent work and thus unacceptable. They range from extreme exploitation including forced labour, trafficking and modern slavery, to other unacceptable forms of work.

LABOUR MARKET

A labour market concerns the activities of workers, including migrant workers, looking for employment, employers seeking workers with the right skills, and the determination of wages. The labour market is determined by a number of forces including labour force participation rates of the population; employment by sector (agriculture, industry or services); hours of work; the state of the informal economy; unemployment levels, including youth unemployment; education and skill levels of the labour force; wages; and poverty. These factors create a picture of the wellbeing of workers and the productivity of the economy.

LABOUR MARKET MOBILITY

Labour market mobility is generally defined as the movement of workers between occupations or employers, or between geographic locations within a country. Under *kafala* sponsorship, migrant workers' labour market mobility is under the control of the *kafeel*/sponsor. Where (migrant) workers have the freedom to terminate their contract unilaterally and move to a different employer without the approval of the first employer, they are less likely to face situations of forced labour.

LABOUR MIGRATION

Labour migration is defined as the movement of persons from one geographical location to another in order to find gainful employment. Labour migration may be internal, for example rural to urban, or international, across borders.

LABOUR STANDARDS

International labour standards are legal instruments drawn up by the ILO's constituents (governments, employers and workers) that set out basic principles and rights at work. The labour standards are adopted at the ILO's annual International Labour Conference. They are either conventions or recommendations. Conventions are legally binding international treaties that may be ratified by member states, while recommendations serve as non-binding guidelines. Ratifying countries commit themselves to applying the convention in national law and practice and reporting on its application at regular intervals.

The ILO's Governing Body has identified eight conventions as fundamental, covering subjects that are considered as fundamental principles and rights at work. The eight conventions cover the following categories: freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; the elimination of all forms of forced or compulsory labour; the effective abolition of child labour; and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING (MOU)

Memorandum of Understanding (MOU) governing labour migration are non-binding agreements outlining terms and conditions governing labour migration between two states. See also *bilateral agreements*.

MIGRANT

While there is no formal legal definition of an international migrant, most experts agree that an international migrant is someone who changes his or her country of usual residence, irrespective of the reason for migration or legal status. Generally, a distinction is made between short-term or temporary migration, covering movements with a duration between three and 12 months, and long-term or permanent migration, referring to a change of country of residence for a duration of one year or more (United Nations Department of Economic and Social Affairs).

MIGRANT WORKER

A migrant worker is someone who is working in a state of which he or she is not a national. The term is used interchangeably with *labour migrant*, and refers to people who migrate specifically for the purpose of employment. It is important to note that in Arabic, 'migration' has a connotation of permanence (whereas in English it concerns both temporary and permanent migration), and Gulf Cooperation Council countries hence prefer to use the term 'temporary contract worker' or 'expatriate worker' over 'migrant worker'. At the international level, general rules for migration and the rights to be enjoyed by migrant workers are set out in ILO Conventions Nos. 97 and 143 and in the UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (1990), although only few countries in the region have joined these treaties.

MIGRATION CORRIDOR

A migration corridor is the migratory pathway between two countries in which there is regular and established migration links.

MINIMUM WAGE

The minimum wage is the minimum amount that an employer is legally required to pay workers under the law in those countries in which a minimum wage has been established by law. The minimum wage cannot be reduced by collective agreement or an individual contract. In other words, even if a worker agrees to be paid less than the minimum wage it is still illegal. The minimum wage applies to all workers in all sectors and types of employment, including informal and migrant workers. The purpose of minimum wages is to protect workers and ensure a just and equitable labour market. Minimum wages are a key tool to overcome poverty and reduce inequality – especially for women, youth and migrants.

MIXED MIGRATION

The principal characteristics of mixed migration flows include the multiplicity of factors driving such movements and the differentiated needs and motivations of the persons involved. Many migration streams include people who are on the move for different reasons, share the same routes or modes of travel and have varying needs and profiles. They may include refugees, asylum seekers, other forcibly displaced persons, smuggled persons, economic migrants, victims of human trafficking and stranded migrants. People may also move between these categories during the course of their migration. Increasing recognition of complex migration dynamics has led to the rise of the notion of 'mixed migration'. These mixed migration flows pose a challenge for migration and employment policy, as policy regimes tend to classify migrants by distinct categories, and facilitate entry and determine rights accordingly.

MONEY LENDER

In order to finance recruitment and travel costs, individuals will often turn to money lenders to finance their migration abroad. Money lenders typically charge high interest rates, sometimes between 30 and 60 per cent.

NATIONALITY

See *citizenship*

NON-REFOULEMENT

The principle of *non-refoulement* is a core principle of international refugee law that prohibits states from expelling or returning (*refouler*) a refugee to a place where their life

or freedom is threatened on account of their race, religion, nationality, membership of a particular social group or political opinion. This principle is clearly expressed by Article 33 of the 1951 Convention relating to the Status of Refugees. Human rights norms provide additional protection from *refoulement* to that afforded by refugee law including with regard to situations where there is a substantial risk of torture or cruel, inhumane or degrading treatment. The principle of *non-refoulement* is widely recognized as a rule of customary international law and is therefore binding on all states, whether or not they are parties to the 1951 Convention or relevant international human rights instruments.

OUTSOURCING AGENCY

An outsourcing agency or company (also called 'manpower' companies) operates in a destination country to supply temporary labour to companies for a specific period of time. This is common in the construction sector, but also in services such as cleaning and security. Migrant workers do not receive their wages from the employing company, but from the outsourcing agency, who may take a percentage before paying the worker. In addition to being responsible for paying the workers' salaries, the outsourcing agency typically provides housing, food and insurance coverage for the workers.

PROTECTION

The concept of protection has been defined by the Inter Agency Standing Committee as "all activities aimed at ensuring full respect for the rights of the individual in accordance with the letter and the spirit of the relevant bodies of law" (i.e. human rights law, international humanitarian law and refugee law).

QUALIFYING INDUSTRIAL ZONES (ALSO KNOWN AS EXPORT PROCESSING ZONES OR SPECIAL ECONOMIC ZONES)

A Qualifying Industrial Zone (QIZ) is an industrial estate that specializes in manufacturing for export. These zones are established with special incentives to support free trade and attract foreign investors. Working conditions and industrial relations in these zones often do not meet international labour standards.

RACE

See *Ethnicity* and *race*.

RACISM

Racism is discrimination directed against someone of a different race based on the belief that one's own race is superior. Also see *xenophobia*.

RECRUITMENT AGENCIES

Migration of workers to the Middle East is increasingly facilitated by an inter-regional network of recruitment agencies. Public and private recruitment agencies, when appropriately regulated, play an important role in the efficient and equitable functioning of labour markets by matching available jobs with suitably qualified workers. Recruitment agencies recruit workers, issue employment contracts, facilitate travel documents and work and residency permits, transport workers, place workers with employers at destination,and facilitate the return to the origin country of workers if needed. For these services recruitment agencies charge workers and employers, despite the fact that charging of fees to workers is prohibited by international law.

There are increasing concerns about abuses by the international recruitment industry, including deception about the terms and conditions of work and *contract substitution*, debt bondage linked to the repayment of recruitment fees, retention of passports, illegal wage deductions, and abuse by subagents and other intermediaries who operate outside the legal and regulatory framework.

REFUGEE

Refugees are persons who are outside their country of origin and require international protection for reasons of feared persecution, on account of their race, religion, nationality, political opinion or membership of a particular social group or because of conflict, generalized violence, or other circumstances that have seriously disturbed public order that have forced them to flee. The refugee definition can be found in the 1951 Refugee Convention and regional refugee instruments, as well as UNHCR's Statute. The Refugee Convention sets out the rights of refugees and responsibilities of states. A person is an asylum seeker until they are determined to be a refugee in accordance with national and international law. This process is called refugee status determination, and is undertaken by UNHCR and/or States.

REMITTANCES

Remittances are monies earned or acquired by migrant workers that are transferred back to their country of origin. Remittances may be sent through formal bank transfer systems, often at high expense, or through informal money transfer systems, such as *hawala* and *hundi* that are commonly used throughout the Middle East and South Asia. The opportunity to earn high wages and send remittances home is often the primary motivation of migrant workers from poor countries.

RESCUE AT SEA

Rescue at sea is a situation in which a vessel provides assistance to a person or ship in distress at sea. The duty to rescue those in distress at sea is firmly established by both treaty and customary international law. The state responsible for the search and rescue region is primarily responsible for coordination to ensure disembarkation to a place of safety, but it does not have an absolute duty to provide 'a place of safety' itself. In allowing disembarkation, some states might place conditions on the disembarkation that must be met by the flag (home) state, a third state, or an international organisation, such as resettlement, an interview, return, etc.

As well as the law of the sea, states and others undertaking rescue operations must be mindful of their obligations under international human rights and refugee law including the principle of *non-refoulement*. When asylum seekers and refugees are recovered at sea, the need to avoid disembarkation in territories where their lives and freedoms would be threatened is relevant in determining what constitutes a place of safety. In particular, rescued *asylum seekers* and *refugees* must not be returned to a place where their lives or freedoms are at risk, and they must be given an opportunity to seek asylum.

RESETTLEMENT

Resettlement is the selection and transfer of refugees from a country in which they have sought protection to another State that has agreed to admit them as refugees and grant them permanent settlement. Resettlement States provide the refugee with legal and physical protection, including access to civil, political, economic, social and cultural rights similar to those enjoyed by nationals including eventually access to nationality. Resettlement is one of three durable solutions for refugees, the other two being voluntary repatriation or integration in the host community.

RETURN AND REINTEGRATION

Return and reintegration of migrant workers refers to the process whereby migrants return to their country of origin and are reintegrated economically and socially. It can be temporary or permanent, as many migrants may return home for a period (sometimes dictated by the terms of their employment contracts) before migrating abroad again. Return and reintegration policies may include measures to capitalize on the new skills and experience workers have developed abroad; to assist returning workers in setting up small enterprises; or to encourage productive investment of savings. Migrant workers who have faced exploitation, abuse and other traumatic experiences will require psychosocial, health and legal services.

SEASONAL WORKER

A seasonal worker is a worker whose timing and duration of work is significantly influenced by seasonal factors such as climatic cycle, public holidays, and/or agricultural harvests. It is common in the agriculture, hospitality and tourism industries. The term 'seasonal worker' is preferred to terms like 'guest worker', which imply a guest-host relationship that is not based on equal labour rights.

SEX WORK(ER)

Sex work is the provision of sexual services in exchange for money or goods, either regularly or occasionally. *Sex workers* are women, men and transgender people. Use of the term sex work rather than prostitution recognizes that sex work is work. Many people who sell sexual services prefer the term sex worker and find prostitute demeaning and stigmatizing, which contributes to their exclusion from health, legal, and social services. Sex work is different to *entertainment work*, although the two are often conflated.

SMUGGLING (OF MIGRANTS)

Smuggling is the unauthorized transport of a person, with their agreement, across an internationally recognized state border, of which the person is not a national or a permanent resident. *Smuggling*, contrary to *trafficking*, does not require an element of *exploitation* nor coercion (The United Nations Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, Supplementing the UN Convention against Transnational Organized Crime, 2000).

SPONSORSHIP

See *kafala*.

STATELESS PERSON

A stateless person is someone who is not a citizen of any country either because s/he never had a nationality or because s/he lost it without acquiring a new one. Statelessness can occur for several reasons, including discrimination against particular ethnic or religious groups, or on the basis of gender; the emergence of new States and changes in borders between existing States; and gaps in nationality laws. Stateless people may have difficulty accessing basic rights such as education, healthcare, employment and freedom of movement. At the international level, the 1954 Convention relating to the Status of Stateless Persons and the 1961 Convention on the Reduction of Statelessness are the key international conventions addressing statelessness. See *citizenship*.

STRANDED MIGRANTS

The term stranded migrants is a relatively new term that is yet to be defined in international law. It refers to migrants who "find themselves legally stranded, because they are unable to remain lawfully in the country in which they are physically present, or move to another country, or return to their home country" (IOM). Migrants may become stranded in transit, destination countries, or in border areas. Migrants become stranded in different ways, with a range of implications for their legal status, personal safety, security and wellbeing. They are vulnerable to human trafficking, detention and deportation if they cannot regularize their status.

TEMPORARY CONTRACT WORKER

Temporary contract worker is the preferred term for migrant worker in the Arab States. It signifies the temporary, contractual nature of labour migration to the region. See *migrant worker*.

TRADE UNION

A trade or labour union is an organization that is established and managed by workers to represent workers' interests. Trade unions may be sectoral, national or exist within enterprises. One of the main purposes of a trade union is to engage in *collective bargaining* with employers. See *freedom of association* and *collective bargaining*.

TRAFFICKING IN PERSONS

Trafficking in persons is defined as "the recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation. Exploitation shall include, at a minimum, the exploitation of the prostitution of others or other forms of sexual exploitation, forced labour or services, slavery or practices similar to slavery, servitude or the removal of organs." (The United Nations Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the UN Convention against Transnational Organized Crime, 2000, Art. 3(a)).

Trafficking in persons must meet the three criteria of act (recruitment or transportation), means (by threat, abduction or deception) and purpose (exploitation). Trafficking in persons can take place within one country, or across international borders. Child trafficking slightly differs, as the element of 'means' are not considered. Human trafficking can be viewed as a subset of the broader issue of forced labour.

UNACCOMPANIED AND SEPARATED CHILDREN

Unaccompanied children (also called unaccompanied minors) are children who have been separated from both parents and are not being cared for by an adult who, by law or custom, is responsible for their welfare. Separated children are children who are separated from both parents or from their previous legal or customary primary caregiver but not necessarily from other relatives. A child is defined as "every human being below the age of eighteen years unless under the law applicable to the child, majority is attained earlier" (Office of the High Commission for Human Rights).

Children may become unaccompanied or separated because of persecution of the child or the parents, due to conflict and war, trafficking in various contexts, or the search for better economic opportunities. Unaccompanied and separated children face greater risks of sexual exploitation and abuse, military recruitment, child labour, and detention.

UNDOCUMENTED MIGRANT WORKER

See *irregular or undocumented migrant worker*

VICTIM

A person harmed as a result of crime, accident, or another event or action. For example a victim of human trafficking or assault. Victims may prefer to be referred to as survivors.

VISA TRADING

Visa trading is a practice whereby employers or companies apply for and obtain more work visas than the jobs they have available, with the intention of 'warehousing' workers in labour camps or other accommodation sites until the visas can be traded and the workers can be placed in jobs. During the period in which the workers are 'warehoused', they are not working and therefore not being paid. The practice may also place workers in an irregular migration situation if they end up working for someone other than the sponsor listed on their visa. This practice is illegal in the Arab States.

VOLUNTARY REPATRIATION

The repatriation of refugees to their home country on the basis of a free and informed decision, facilitated under conditions which are conducive to their safe return in dignity and durable reintegration.

WAGE DISCRIMINATION

Inequalities in wages between men and women, between national and migrant workers, or between migrant workers of different nationalities performing the same work. See also *discrimination*. At the international level, the problem of wage discrimination between men and women is specifically addressed by ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).

XENOPHOBIA

Xenophobia is a fear or hatred of people from other countries/others that are foreign or originate from outside the community or nation. See also *racism*.

قاموس مصطلحات الهجرة للإعلام
نسخة الشرق الأوسط

الفرار

"الفرار" هو مغادرة المرء أو هروبه سرا، وعادة لتجنب اكتشافه أو القبض عليه. في سياق العمال المهاجرين في الدول العربية، يستخدم مصطلح "الفرار" للإشارة إلى العمال المهاجرين، وتحديدا عمال المنازل المهاجرين، الذين يتركون منزل صاحب عملهم/كفيلهم بدون إذن. وبحسب نظام الكفالة، فإن ترك الكفيل بدون إذن يجعل العامل عاملا مهاجرا في وضع غير نظامي، عرضة للاعتقال أو الاحتجاز أو إعادته إلى صاحب العمل من قبل السلطات أو وكالات الاستخدام. وهذا ينطبق أيضاً على العمال الذين هربوا من حالة استغلال أو تعدٍ جسدي. يجرم مصطلح "فرار" فعل الترك أو الهروب من سوء المعاملة. من الأفضل استخدام هذا المصطلح بين علامات الاقتباس ("فار") وتحليل الوضع الذي ترك العامل فيه صاحب العمل دائما.

طالب اللجوء

طالب اللجوء هو الفرد الذي يسعى للحصول على الحماية الدولية. ويعتبر طالب اللجوء الشخص الذي لم يُبت بعد في طلب لجوئه من قبل الدولة التي كان قد طلب اللجوء إليها. في نهاية المطاف، لا يعتبر كل طالب لجوء لاجئا، غير أن كل لاجئ في البداية هو طالب لجوء. وتتم معاملة اللاجئين وطالبي اللجوء في العديد من الحالات على أنهم مهاجرين غير شرعيين ويتعرضون للاحتجاز التعسفي والاعتقال والترحيل بسبب افتقارهم للوضع القانوني.

الاتفاقات الثنائية

الاتفاقات الثنائية في إطار هجرة العمالة هي كناية عن معاهدات ملزمة قانونيا بين دول المنشأ ودول المقصد تحدد ما تم الاتفاق عليه من شروط ومبادئ وإجراءات تنظم هجرة العمالة بين الدولتين. وبالنسبة لدول المقصد، تساعد الاتفاقات الثنائية على تحقيق التدفق المنظم للعمال المهاجرين بما يلبي احتياجات أصحاب العمل والصناعة. أما بالنسبة لدول المنشأ، تضمن الاتفاقات الثنائية استدامة الوصول إلى أسواق العمل الخارجية والحصول على فرص تعزيز حماية ورفاهية العاملين فيها.

كسب الأدمغة

هجرة الأفراد ذوي المهارات إلى دول المقصد. وتسمى أيضا «هجرة الأدمغة المعاكسة».

هجرة الأدمغة

هجرة الأفراد ذوي المهارات من دولهم الأصلية إلى دولة أخرى، ويكون ذلك عادة بغية الحصول على أجور أعلى أو ظروف عمل أفضل.

عمالة الأطفال

عمالة الأطفال تحرم الأطفال من التمتع بطفولتهم وإمكاناتهم وكرامتهم، وتشكل ضررا على نموهم البدني والعقلي. وتشير إلى العمل الذي يشكل خطرا أو ضررا عقليا أو جسديا أو اجتماعيا أو أخلاقيا على الأطفال، ويعطل تعليمهم المدرسي. في أكثر أشكالها تطرفا، تنطوي عمالة الأطفال على تعرض الأطفال للاسترقاق، وانفصالهم عن أسرهم، وتعرضهم لأخطار وأمراض جسيمة و/أو يُتركون مشردين في الشوارع ليعيلوا أنفسهم.

لا تُصنف كافة الأعمال التي يقوم بها الأطفال على أنها عمالة الأطفال التي يتم استهدافها للقضاء عليها. إذ تعتبر مشاركة الأطفال أو المراهقين في الأعمال التي لا تؤثر على صحتهم ونموهم الشخصي أو تتداخل مع دراستهم مسألة إيجابية بصفة عامة. وهذا يشمل أنشطة مثل مساعدة الآباء والأمهات في الأعمال المنزلية، أو المساعدة في الأعمال التجارية العائلية، أو كسب المصروف الشخصي خارج ساعات دوام المدرسة وخلال العطل المدرسية. وتساهم هذه الأنواع من الأنشطة في تنمية الأطفال ورفاه أسرهم، وتزويدهم بالمهارات والخبرات، كما تساعد على إعدادهم ليكونوا أعضاء منتجين في المجتمع عندما يكبروا.

على الصعيد الدولي، تم التوصل إلى اتفاق بشأن الحد الأدنى لسن العمل المسموح به في العام ١٩٧٣ عبر اعتماد اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، في حين تم تسليط الضوء على استمرار أسوأ أشكال عمل الأطفال في العام ١٩٩٩ من خلال اعتماد اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

الهجرة الدائرية

تشير الهجرة الدائرية إلى حركة مؤقتة ذات طابع تكراري سواء بشكل نظامي أو غير نظامي عبر الحدود. وقد ظهرت برامج الهجرة الدائرية المدارة أو المنظمة كأداة تستخدم في وضع سياسات الهجرة للتخفيف من آثار هجرة الأدمغة وتعزيز التنمية في دول المنشأ من خلال التدفق المستمر للتحويلات، وعودة العمال ذوي المهارات، وتقديم الدعم لتنمية المشاريع.

المواطنة (أو الجنسية)

تعتبر جنسية دولة ما شكلا من أشكال الهوية القانونية. إذ تمتلك الدول السيادية الحق في تحديد الأهلية للحصول على الجنسية وتحديد قوانين الجنسية. في حين يتمتع كافة البشر بالحقوق المنصوص عنها في القانون الدولي، إلا أنه في الممارسة، يعتبر السند القانوني للمواطنة بمثابة الأساس لممارسة العديد من حقوق الإنسان والتمتع بها بما في ذلك الحصول على التعليم والرعاية الصحية والعمل والمشاركة في العمليات السياسية والمساواة أمام القانون. يمكن أن تُمنح المواطنة عند الولادة، أو تُمنح من خلال التجنس أو غيرها من الوسائل.. قد يخسر الأفراد والجماعات جنسيتهم أو قد تلغى هذه الجنسية، وبالتالي يصبحون نتيجة لذلك عديمي الجنسية (انظروا شخص عديم الجنسية). بالإضافة إلى ذلك، يحق للأفراد أن يحملوا جنسية أكثر من دولة واحدة.

قد تكون قوانين الجنسية تمييزية تجاه المرأة. إذ لا تملك المرأة في كثير من الأحيان الحقوق عينها كما الرجل في منح جنسيتها لأطفالها أو زوجها الأجنبي. وقد يؤدي هذا إلى فرض مجموعة من القيود على أطفالها وزوجها الأجنبي، بما في ذلك بالنسبة لقدرتهم على الدراسة، والعمل، والسفر، والحصول على الرعاية الصحية والمشاركة الكاملة في المجتمع.

المفاوضة الجماعية

تشير المفاوضة الجماعية إلى كافة المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل (أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل) ومنظمة عمال واحدة أو أكثر لغرض تحديد ظروف العمل وشروط الاستخدام، أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال أو منظمات العمال المعنية. ويمتد الحق في المفاوضة الجماعية ليشمل كافة العمال، بمن فيهم العمال المهاجرين. على الصعيد الدولي، شجعت اتفاقية منظمة العمل الدولية المعتمدة عام ١٩٤٩، المشار إليها باسم اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، على تطوير آليات المفاوضة الطوعية بشأن ظروف العمل بين أصحاب العمل ومنظمات العمال.
أنظروا حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها.

استبدال العقد

الممارسة التي يتم من خلالها استبدال شروط العمل التي وافق عليها العامل أصلا (بشكل خطي أو شفوي) بعقد آخر مع شروط أقل مواتاة – على سبيل المثال، أجور بقيمة أقل، ظروف عمل ومعيشة أسوأ، وحتى مواقع عمل أو وظيفة مختلفة. إن هذه الممارسة غير قانونية. وعلاوةً على ذلك، ضمن نظام الكفالة قد يضع استبدال العقد العامل في وضع غير نظامي (إذا كان يعمل لدى صاحب عمل آخر غير المدرج على تأشيرته أو تصريح عمله).

دولة المنشأ

دولة المنشأ هو مصطلح محايد ودقيق يشير إلى الدول التي نشأ فيها المهاجر أو طالب اللجوء أو اللاجئ. ويفضل استخدام هذا المصطلح على «الدولة المرسلة»، «الدولة المصدرة» أو «الدولة الأم».

دولة المقصد

دولة المقصد أو دولة الوجهة هما المصطلحان الأكثر حيادية ودقة للإشارة إلى الدولة التي يعتزم المرء أن يعيش أو يعمل فيها.

عبودية الديّن

عبودية الديّن – أو العمل بالدين – هو موقف يلزم العامل بالعمل لدى صاحب عمل كوسيلة لسداد قرض. قد يحاول العاملون سداد دين تكبدونه أو في بعض الأحيان حتى ورثوه. يمكن أن ينشأ الدين من أخذ سلفات على الأجور أو قروض لتغطية تكاليف التوظيف أو النقل أو نفقات المعيشة اليومية أو حالات الطوارئ. ويصعّب أصحاب العمل أو المشغلون على العمال الهروب من الدين عن طريق خفض قيمة العمل المنجز أو تضخيم أسعار الفائدة أو فرض الرسوم على الغذاء والسكن. وتعكس عبودية الدين اختلال توازن القوى بين العامل المدين وصاحب العمل الدائن، وهذا بمثابة مؤشر على العمل القسري. كما أن له تأثير ملزم على العامل تجاه صاحب العمل لفترة غير محددة من الزمن، قد يمتد من موسم واحد، لسنوات، أو حتى لأجيال متعاقبة. قد يجعل اختلال توازن القوى بين العامل المدين وصاحب العمل الدائن أي علاقات عمل قائمة على دين غير حرة بغض النظر عن مدة القرض. ويختلف هذا الأمر اختلافا كبيرا عند أخذ قرض «عادي» من أحد البنوك أو غيرها من الجهات المقرضة المستقلة، حيث يتم سداد القروض بشروط متفق عليها ومقبولة.

العمل اللائق

يشمل مفهوم العمل اللائق فرص عمل منتجة وتوفير دخل عادل والأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للعائلات. بالإضافة إلى ذلك، يقدم آفاقا أفضل للتنمية الشخصية والتكافل الاجتماعي؛ ويمنح الأشخاص حرية التعبير عن همومهم، ويسمح لهم بالتنظيم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم. ناهيك عن توفير المساواة في الفرص والمعاملة بين كافة النساء والرجال. العمل اللائق هو عنصر أساسي لتحقيق عولمة عادلة والحد من الفقر. يتطلب تحقيق العمل اللائق خلق فرص عمل ومنح حقوق العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، مع المساواة بين النوعين الاجتماعيين كهدف شامل.

الترحيل

الترحيل هو طرد أو إخراج أحد الرعايا الأجانب من البلاد، إما إلى دولة المنشأ أو إلى دولة أخرى. في حين يجب على المهاجرين دائما الحصول على تمثيل قانوني وفرص للطعن بترحيلهم مع وقف التنفيذ، لا تكون هذه الضمانات الإجرائية مضمونة دائما. ففي بعض الحالات، يتم ترحيل المهاجرين عن طريق القوة، أو غير ذلك من الأشكال القسرية. انظروا أيضا احتجاز المهاجرين والإعادة القسرية / عدم الإعادة القسرية والعودة الطوعية.

الشتات

يشير الشتات الى شعب أو سكان من أصل عرقي معين تركوا أوطانهم الأصلية، أو دول المنشأ، وانتشروا في مناطق أخرى من كافة أنحاء العالم. كما يعرف الشتات على نطاق واسع على أنه أفراد وأعضاء في شبكات وجمعيات وجماعات غادروا دولهم الأصلية لكن حافظوا على الروابط الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ويشمل هذا المفهوم الجماعات المستقرة، والعمال المهاجرين المقيمين مؤقتا في الخارج، والشعوب التي تحمل جنسية دولة المنشأ أو دولة المقصد، وحاملي جنسية مزدوجة، والمهاجرين من الجيل الثاني/الثالث.

التمييز

يشمل التمييز أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي او الاصل الاجتماعي، والذي من شأنه إبطال المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام أو المهنة أو الانتقاص منها (كما حددتها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١). قد يكون التمييز في العمل مباشر أو غير مباشر. ويحدث التمييز غير المباشر عندما تبدو القواعد أو الممارسات على أنها محايدة ولكنها تؤدي عمليا إلى الإقصاء. على سبيل المثال، من المحتمل أن تقصي الدورات التدريبية التي تنظم خارج ساعات العمل العادية العمال الذين يضطلعون بمسؤوليات تقديم الرعاية. وبالتالي، من المرجح أن يكون وضع العمال الذين يحصلون على تدريب أقل مواتاة في إسناد العمل اللاحق أو آفاق الترقية. انظروا أيضا تكافؤ الفرص.

العامل المنزلي

إن العامل المنزلي هو الفرد الذي يقوم بالواجبات المنزلية مثل التنظيف والطبخ وأعمال الرعاية (بالأطفال والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة) في المنزل في إطار علاقة عمل (أي العمل المأجور). يشمل العمال المنزليون أيضا العاملون في الحدائق، وحراس الأمن والسائقين. قد يكون عمال المنازل من الرجال أو النساء، ويكونون عادة عمالا مهاجرين. غالبا ما يتواجد عمال المنازل داخل منزل صاحب العمل. عام ٢٠١١، تم اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق لعمال المنازل، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، وهي تقدم مجموعة كاملة من حماية حقوق العمل لعمال المنازل. ويفضل استخدام مصطلح «العامل المنزلي» على «الخادم» أو «المستخدَم» أو «النادل» لأنه يؤكد على أن العمل المنزلي هو عمل، وأن العامل المنزلي يتمتع بحقوق العمل.

المهاجر الاقتصادي

لا يعتبر تصنيف «المهاجر الاقتصادي» قانونيا، بل هو مصطلح شامل لمجموعة واسعة من الناس تنتقل من دولة إلى أخرى لتعزيز فرصها الاقتصادية والمهنية. يستخدم هذا المصطلح لتمييز المهاجرين «الاقتصاديين» من اللاجئين وطالبي اللجوء والنازحين قسرا داخل تدفقات الهجرة المختلطة على نطاق أوسع. فإنه غالبا ما يشير إلى الأشخاص غير المهرة وشبه المهرة من الدول المتضررة الأقل نموا أو التي تعاني الصراعات. قد تشكل هذه العبارة في بعض الأحيان دلالة سلبية عموما تهدف إلى التمييز بين الأشخاص «المستحقين» و»غير المستحقين» في تدفقات الهجرة المختلطة.

العمل (العامل) في مجال الترفيه

يغطي قطاع الترفيه مجموعة واسعة من العمل في قطاع الضيافة والخدمة. لا يعتبر عمل الضيافة وحده (أخذ الطلبات، تقديم الطعام والمشروبات وتنظيف الطاولات) بشكل عام عملا في مجال الترفيه ما لم يكن عنصر اللهو أو التسلية حاضرا. قد ينطوي هذا على توفير العمال الرفقة إلى العملاء (وهم يشربون و/أو يشاركون بالألعاب أو يقامرون)، أو التدليك أو الغناء أو الرقص. في حين يعمل الرجال في هذا القطاع إلا أن الغالبية العظمى من العاملين فيه هي من النساء.

العمل في مجال الجنس هو عامل سائد في قطاع الترفيه، وموجود في أشكال عديدة وبدرجات متفاوتة. تقدم الخدمات الجنسية داخل وخارج منشآت الترفيه (الملاهي الليلية أو الحانات)، مما يساعد على زيادة الارتباك والخلط بين «العمل في مجال الترفيه» و»العمل في مجال الجنس»، مما يسفر عن معاملة العمل والعمال عن طريق الخطأ بشكل متبادل على حد سواء. انظروا العمل (العاملون) في مجال الجنس.

النازح لعوامل بيئية

تؤثر المتغيرات البيئية بشكل متزايد على أنماط الانتقال من المناطق التي تعاني من الصراعات والفقر وعدم الاستقرار من خلال تفاقم مواطن الضعف الموجودة مسبقا. النازحون لعوامل بيئية هم أفراد، يضطرون لأسباب قوية ناتجة عن التغيرات المفاجئة أو التدريجية في البيئة التي تؤثر سلبا على حياتهم أو ظروفهم المعيشية، إلى مغادرة منازلهم المعتادة، أو يختارون ذلك، سواء بشكل مؤقت أو بشكل دائم، والذين ينتقلون للعيش في مكان آخر سواء داخل دولتهم أو خارجها. في بعض الحالات، يمكن للمتغيرات البيئية أيضاً أن تعوق الأفراد وتحد من تنقلهم.

تكافؤ الفرص

يشير تكافؤ الفرص في عالم العمل إلى الحصول على استحقاقات متساوية في الأجور وظروف العمل والأمن الوظيفي والضمان الاجتماعي. يُحرم الملايين من النساء والرجال في كافة أنحاء العالم من الحصول على فرص العمل والتدريب، أو يحصلون على أجور منخفضة، أو يتم تقييدهم ببعض المهن ببساطة على أساس نوعهم الاجتماعي أو الإعاقة أو لون بشرتهم أو انتماءهم الإثني أو معتقداتهم، بغض النظر عن قدراتهم ومهاراتهم. أنظروا التمييز.

الانتماء الإثني و العرقي

يشير الانتماء الإثني إلى فئة اجتماعية تتشارك لغة مشتركة والأجداد عينهم والخبرات الاجتماعية أو الثقافية أو الوطنية. يشير العرق إلى مجموعة من الأشخاص الذين يتشاركون الخصائص الفيزيائية المماثلة والمتميزة. وغالباً ما يرتبط العرق بعلم الأحياء، بينما يرتبط الانتماء الإثني بالثقافة.

الوافد

الوافد هو شخص يقيم بصفة مؤقتة أو دائمة خارج الدولة التي هو مواطن فيها. وقد يكون هذا الشخص يعمل أو لا يعمل. يعود أصل الكلمة إلى كلمتين لاتينيتين إكس («خارج») وباتريا («دولة أو وطن»).

العمل القسري

يشير العمل القسري إلى الحالات التي يتم فيها إجبار الأشخاص على العمل من خلال استخدام العنف أو التهديد، أو عن طريق وسائل أكثر دهاء مثل الديون المتراكمة، أو حجز وثائق الهوية أو التهديد بفضح أمرهم أمام السلطات. تعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل القسري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) بأن العمل القسري هو «كل عمل أو خدمة يتم فرضهما عنوة من قبل أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والذي من أجل تنفيذه لم يقم الشخص المذكور بتقديم نفسه أو نفسها طواعية».

يمكن أن يحدث العمل القسري حيث يتم فرض العمل على الناس من قبل سلطات الدولة، بواسطة مؤسسات القطاع الخاص أو الأفراد. ويتم تعريف مفهوم العمل القسري على نطاق واسع جدا، وبالتالي فإنه يغطي مجموعة واسعة من ممارسات العمل القسري.

ويختلف العمل القسري عن ظروف العمل غير المطابقة للمواصفات أو الاستغلالية. يمكن استخدام مؤشرات مختلفة للتأكد مما إذا وصل الوضع إلى العمل القسري، مثل القيود المفروضة على حرية العمال في الحركة، أو الامتناع عن دفع الأجور أو حجز وثائق الهوية، أو العنف الجسدي أو الجنسي، أو التهديد او التخويف أو الدين الاحتيالي التي لا يستطيع العمال الهروب منها. بالإضافة إلى ذلك، قد ينجم العمل القسري عن الحركة الداخلية أو الدولية مما يجعل بعض العمال عرضة للتجنيد المخادع وممارسات العمل القسرية. كما أنه يؤثر

على الناس في مناطقهم، الذين يولدوا أو يتم التلاعب بهم في حالة من العبودية والاستعباد. يتضمن العمل القسري الخدمات الجنسية المفروضة. بالإضافة إلى كونه يشكل انتهاكا خطيرا لحقوق الإنسان الأساسية، يعتبر اقتضاء العمل القسري جريمة جنائية.

إن مصطلحات العمل القسري وعبودية الدين والإتجار بالبشر مصطلحات مرتبطة ارتباطا وثيقا وإن لم تكن مطابقة للمعنى القانوني. ويعتبر الإتجار بالبشر أيضا عملا قسريا. وتأتي الاستثناءات الوحيدة لذلك في حالات الإتجار بالأعضاء، والزواج القسري أو التبني، ما لم ينتج عن الممارسات الأخيرة هذه عمل قسري.

الهجرة القسرية والهجرة الطوعية

لا تعتبر الهجرة القسرية مفهوما قانونيا. يصف هذا المصطلح رحيل الشخص بشكل قسري من منزله أو وطنه. ويمكن أن تشتمل الأمثلة على هذا النوع من الإكراه الكوارث البيئية والطبيعية، والكوارث الكيميائية أو النووية، والمجاعة، والإتجار، والحرب، والنزاع المسلح، والاضطرابات الخطيرة للنظام العام أو العجز أو عدم رغبة الدولة في حماية حقوق مواطنيها. من جهة أخرى، تصف الهجرة الطوعية انتقال الناس بمحض إرادتهم. لكن، بينما أصبح انتقال البشر أكثر عالمية وتواترا، أصبح التمييز التقليدي بين الهجرة القسرية والطوعية أقل وضوحا. وهذا يؤدي إلى حجة مقنعة على نحو متزايد لمعالجة حقوق اللاجئين والمهاجرين بطريقة شاملة بغض النظر عن دوافعهم لترك دولتهم الأصلية أو وضعهم القانوني.

في الوقت عينه، من المهم أن نعترف بالفروقات الهامة بين اللاجئين – الذين لا يستطيعون العودة إلى موطنهم الأصلي حتى لو كانوا يريدون ذلك، ونتيجة لذلك، هم يستحقون حماية خاصة بموجب القانون الدولي – إضافة الى المهاجرين. يحمي القانون الدولي لحقوق الإنسان المهاجرين. وتستمد هذه الحماية من كرامتهم الأساسية كبشر. كما يتوافق تعزيز حقوق الإنسان للمهاجرين مع دعم الإطار الحالي لحماية اللاجئين. أنظروا الهجرة المختلطة.

المهجرون قسرا

لا يوجد تعريف متفق عليه دوليا للمهجرين قسرا، غير أن هذا المصطلح يشير إلى الأشخاص المهجرين الذين لا يستوفون تعريف اللاجئ على النحو المعرّف بموجب القانون الدولي. المهجرون قسرا هم الملايين من الناس الذين يضطرون للانتقال نتيجة عدد من الأسباب مثل النزاعات المسلحة أو الكوارث الطبيعية، أو التدهور البيئي، أو انتهاكات حقوق الإنسان بما في ذلك جزء من «تدفقات الهجرة المختلطة». يضم مصطلح «المهجرون قسراً» نطاق أوسع من الدوافع والعمليات المعقدة والمتعددة المتغيرات التي تميز ديناميات النزوح المعاصر، وتشمل كلا من اللاجئين وغيرهم من فئات الأشخاص المضطرين للانتقال بالإكراه.

الدولة الهشة

الدولة الهشة هي الدولة العالقة في صراع عنيف أو أزمة أو التي تتعافى منهما. تعاني الدول الهشة ضعفاً في قدرتها ويجعل ذلك المواطنين عرضة للصدمات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. وتؤثر الهشاشة سلبا على النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية وخلق فرص العمل، مما قد يؤدي أيضا إلى تفاقم هشاشة الدولة وقد يعوق آفاق النمو والاستقرار. ورغم أن الأسباب الجذرية للهشاشة مختلفة، تعتبر عدم المساواة، والخدمات الاجتماعية الضعيفة، وعدم وجود فرص عمل لائقة والإقصاء الاجتماعي خصائصا مشتركة للأوضاع الهشة. ولا تشير الهشاشة فقط إلى الدول الفردية بل يمكن أن تشير أيضا إلى مجموعات هشة داخل أو عبر الحدود. قد يمتد تأثير هشاشة الدولة وعدم الاستقرار ذي الصلة ويساهما في زعزعة استقرار دول ومناطق مجاورة.

التأشيرات المجانية

التأشيرات المجانية هي تأشيرات عمل لها كفيل، ولكن بدون عمل عند الوصول. لا يقوم الكفيل المدون اسمه على التأشيرة في الواقع بتوظيف العامل، وبالتالي يعمل العامل لدى صاحب عمل آخر غير المسمى على التأشيرة – مما يجعله عاملا في وضع غير نظامي. قد يكون العمال المهاجرون أو لا يكونون مطلعين على هذه الممارسة قبل

مغادرتهم للدولة المقصد. ويدفع العمال الذين ينخرطون في هذه الممارسة عادة مبلغا طائلا من المال للكفيل المذكور اسمه على تأشيرتهم من أجل الحفاظ على هذه العلاقة. في بعض الأحيان، يتم تسجيل شركات وهمية لمجرد الحصول على التأشيرات المجانية والتجارة بها. وإن كانوا غير مدركين بموضوع التأشيرة المجانية، تصبح المسألة بمثابة خداع وغش وقد يصبح العامل ضحية للاتجار. إن هذه الممارسة غير قانونية في معظم الدول العربية.

حرية تكوين الجمعيات

تعتبر حرية تكوين الجمعيات حق اساسي من حقوق الانسان وهي ايضا في صلب قيم منظمة العمل الدولية. في مجال الاستخدام، إنها حق العمال وأصحاب العمل بتشكيل، من دون تمييز من أي نوع كان وفقط مع مراعاة قواعد المنظمات المعنية، المنظمات التي يختارونها من دون إذن مسبق والانضمام إلى مثل هذه الجمعيات. وتُعرف هذه المنظمات التي تعمل على تعزيز مصالحهم والدفاع عنها بـ «نقابات العمال». في بعض الدول، تحرم فئات معينة من العمال، مثل موظفي الحكومة، والعمال في المناطق الصناعية المؤهلة، عمال المنازل والعمال المهاجرين، من الحق في حرية تكوين الجمعيات؛ وتكون منظمات العمال وأصحاب العمل غير قانونية مع وقف التنفيذ أو يتم التدخل بأعمالها. وفي بعض الحالات المتطرفة، يتم القبض على النقابيين أو قتلهم. ينبغي حماية العمال من التمييز ضد النقابات وتحديدا ضد رفض توظيفهم بسبب عضويتهم النقابية أو مشاركتهم في الأنشطة النقابية. انظروا المفاوضة الجماعية ونقابة العمال. على الصعيد الدولي، فإن حق العمال وأصحاب العمل في إنشاء المنظمات والانضمام إليها مكرس في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧).

حرية التنقل

حرية التنقل هي حق أساسي من حقوق الإنسان تشمل حق الإنسان في مغادرة أي دولة، والحق في الدخول والبقاء ضمن دولته، والحق في حرية التنقل داخل أراضي الدولة التي يقيم أو يعمل فيها. وبالتالي يشمل هذا الحق كلا من الحركة الدولية والداخلية.

غير أن الحق في حرية التنقل يمثل تحديا تحت نظام الرعاية «الكفالة». يجوز للكفيل/صاحب العمل أن يتحكم في تنقل العامل من خلال حجز هويته ووثائق السفر الخاصة به، والسيطرة على قدرته على الانتقال إلى صاحب عمل آخر أو الخروج من البلاد. وحق تقييد عمال المنازل في مغادرة مقر العمل (منزل صاحب العمل)، حتى في يوم إجازتهم.

العنف القائم على النوع الاجتماعي

يشير العنف القائم على النوع الاجتماعي إلى أي فعل يشن ضد أي فرد على أساس نوعه أو نوعها الاجتماعي أو الطريقة التي ينظر بها إلى نوعه أو نوعها الاجتماعي، يؤدي أو من المرجح أن يؤدي إلى أذى بدني أو جنسي أو نفسي، بما في ذلك التهديد بالقيام بمثل هذه الأفعال أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء أكان ذلك في الحياة العامة أو الخاصة. ويكون المهاجرون واللاجئون عرضة بشكل خاص للعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي على أيدي أصحاب العمل ووكالات التوظيف والأزواج وأفراد الأسرة، وسلطات إنفاذ القانون، بما في ذلك المسؤولين عن السياسات العامة والجمارك والقضاء، والمتاجرين بالبشر.

سلاسل التوريد العالمية

العرض العالمي أو سلسلة القيمة هي شبكة عالمية من الشركات أو الأنشطة التي تعمل على تطوير وإنتاج وتقديم المنتجات للمستهلكين. تنشأ التحديات عندما تتخذ الشركات الرائدة قرارات الاستثمار والتوريد التي تؤثر على ظروف العمل في سلاسل التوريد العالمية، من دون أن تكون مسؤولة بشكل مباشر عن توظيف العمال، إذ أن الضغط على الأسعار ومواعيد التسليم والمنافسة الشديدة بين الموردين يمكن أن يؤدي إلى الضغط نزولاً على الأجور وظروف العمل، واحترام الحقوق الأساسية للعمال المشاركين في السلاسل. ولأن نطاق تشريعات العمل والتنظيم والاختصاص هو على المستوى الوطني، يخلق توفير المصادر عبر الحدود للسلع والخدمات صعوبات في رصد وتنظيم سلاسل التوريد العالمية.

التحرش

يشير التحرش إلى أي نوع من الاعتداء البدني أو العاطفي أو الاضطهاد أو الإيذاء. يتميز التحرش في أماكن العمل بالهجمات السلبية المستمرة ذات الطبيعة الجسدية أو النفسية على الفرد أو مجموعة من الموظفين، والتي لا يمكن التنبؤ بها، وتكون غير منطقية وغير عادلة في العادة.

ويمكن تعريف التحرش الجنسي بالسلوك القائم على الجنس ويكون في آن معا غير مرحب به ومسيء للمتلقي. يمكن أن يكون التحرش الجنسي بدنيا (اللمس الجسدي، اقتراب كبير لا لزوم له)، لفظيا (التعليقات والأسئلة حول المظهر، وأسلوب الحياة أو التوجه الجنسي)، أو غير لفظي (صفير، والإيماءات الموحية جنسيا، وعرض مواد جنسية). قد يظهر التحرش الجنسي في أماكن العمل في الحالات التي ترتبط فيها مصلحة العمل - مثل زيادة الأجر، الترقية، أو حتى الاستمرار في العمل - بقبول مطالب المشاركة في شكل من أشكال السلوك الجنسي. وتعتبر بيئة العمل المعادية التي يخلق فيها التصرف الظروف التي يتم تخويف الضحية أو إهانتها فيها شكلا آخر من أشكال التحرش الجنسي في مكان العمل. وغالباً ما يعكس التحرش الجنسي في مكان العمل ديناميات القوى بين صاحب العمل / المدير والموظف أو بين الموظفين المختلفين.

المجتمع المضيف

المجتمع المضيف هو المجتمع، أو الأسر الفردية، التي تستضيف مؤقتا السكان اللاجئين أو النازحين وتتقاسم معهم الموارد الخاصة والعامة. يتم توفير المأوى في مواقع الإيواء المؤقتة المحددة، والمباني العامة (المخيمات أو الملاجئ الجماعية) أو في البيوت أو المساكن. من المهم عند تناول حماية اللاجئين والمشردين داخليا أن يتم شمول احتياجات المجتمعات المضيفة، التي تكون في كثير من الأحيان هشة بالفعل، والتي قد تتفاقم حالتها أكثر من ذلك نتيجة لقدوم النازحين.

وثائق الهوية والسفر والعمل

وثائق الهوية والسفر والعمل، مثل جواز السفر، البطاقة الوطنية أو بطاقة الهوية «الأجنبية الوطنية»، وتصاريح العمل أو الإقامة هي دليل هوية أو جنسية المهاجرين أو وضعهم القانوني وحقهم في البقاء والعمل في دولة المقصد. تعتبر هذه الوثائق حاسمة بالنسبة لحرية حركة وسلامة العمال المهاجرين في كافة مراحل عملية الهجرة والعمل. ويجب أن تسهل وثائق الهوية والسفر سفر المهاجرين وحصولهم على الخدمات الصحية، والخدمات القنصلية والتعليم القانونية؛ وهي تعتبر ضرورية للإجراءات العملية مثل فتح حساب مصرفي. ويحتفظ كافة الأفراد، بمن فيهم العمال المهاجرين، بالحق في حمل وثائقهم الشخصية، وفي بعض الدول، يتوجب على المهاجرين أن يحملوا وثائق هويتهم أو نسخا عنها في كافة الأوقات.

ولكن، في كافة مراحل عملية الهجرة، تقوم مجموعة متنوعة من الجهات الخاصة بما في ذلك الشركات الموظفة والسماسرة وأصحاب العمل، بانتهاك حقوق العمال المهاجرين عن طريق أخذ وحجز وثائق الهوية والسفر كوسيلة للسيطرة. وتُعتبر مصادرة الوثائق الشخصية غير شرعية تحت التشريعات الوطنية في بعض الدول في المنطقة، إذ إنها تترك المهاجرين عرضة للمضايقات والاعتقال والترحيل من قبل السلطات، وتحد من قدرتهم على التنقل وحرية الحركة. ويكون حجز وثائق الهوية مؤشرا على العمل القسري، لأن حجز الوثائق الشخصية كثيرا ما يستخدم كوسيلة لمنع العمال من الهرب أو طلب المساعدة.

احتجاز المهاجرين

احتجاز المهاجرون هو حبس الأفراد الذين لا يملكون وضع هجرة منتظم في السجون ومراكز الاعتقال، مؤقتا أو لفترات غير محددة من الزمن، في حين يجري تجهيز قضاياهم من قبل السلطات أو المحاكم. وفقا للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، ينبغي أن يرد نص في القانون على احتجاز المهاجرين وأن يكون الملاذ الأخير، فقط لأقصر فترة من الزمن، وعندما لا يكون هناك أي إجراء آخر أقل تقييدا. وينبغي للدول أن تتخذ خطوات لتنفيذ تدابير بديلة لاحتجاز المهاجرين. لا ينبغي احتجاز الأطفال على أساس وضعهم كمهاجرين أو دخولهم غير القانوني إلى البلاد. تبعا لقانون اللاجئين، لا ينبغي أن يخضع اللاجئون وطالبو اللجوء لعقوبات مثل الغرامات أو السجن بسبب دخولهم أو تواجدهم غير القانوني.

الأشخاص النازحون داخليا

إن الأشخاص النازحون داخليا هم الأشخاص أو الجماعات الذين أجبروا على مغادرة منازلهم نتيجة أو سعيا لتفادي آثار النزاع المسلح وحالات العنف العام، أو انتهاكات حقوق الإنسان أو الكوارث الطبيعية أو التي من صنع الإنسان، ولكن الذين لم يعبروا الحدود الدولية. ويشكل الرحيل غير الطوعي وحقيقة أن الفرد لا يزال في بلاده نوعان من العناصر التي تحدد الأشخاص النازحين داخليا. ويميز العنصر الثاني الأشخاص النازحين داخلياً عن اللاجئين، لأنه بحكم التعريف، اللاجئون يكونون خارج دولهم الأصلية.

المهاجرون في وضع غير نظامي أو الذين لا يحملون وثائق

إن المهاجر في وضع غير نظامي أو الذي لا يحمل وثائق هو شخص غير مصرح له بالدخول أو الإقامة أو العمل في دولة المقصد. غالبا ما يكون للمهاجرين سيطرة قليلة على العوامل المعقدة التي تحدد وضعهم وهذه كثيرا ما تتعلق بالظروف الإدارية، وليس بالضرورة تصرفات المهاجرين. ويمكن للمهاجرين أن ينزلقوا بسهولة من الوضع العادي إلى الوضع غير النظامي، في كثير من الأحيان بسبب خطأ لم يقترفوه.. على سبيل المثال في الدول العربية، ترتبط حقوق إقامة وعمل العمال المهاجرين بالكفيل بهم بموجب نظام الكفالة. إذا فشل صاحب العمل بتجديد تصاريحهم، سوف يصبحون مهاجرين في وضع غير نظامي. إذا كان عامل مهاجر يعمل لدى أي شخص آخر غير صاحب العمل المذكور على تصريح العمل، أو في حال «فراره» فإنه يفقد حقه القانوني في البقاء في البلاد. يشمل المهاجرون في وضع غير نظامي الأشخاص الذين يتم الاتجار بهم داخل البلاد، أو الأشخاص الذين رفضت طلبات اللجوء التي قدموها. في دول المنشأ حيث هناك قيود على هجرة المرأة، مثل الحظر القطاعي أو حدود السن، غالبا ما يتم دفع النساء إلى الهجرة غير النظامية – مما يعرضهن للاستغلال والاتجار. وقد ينتقل المهاجرون أيضا من الوضع غير النظامي إلى النظامي، بما في ذلك من خلال برامج العفو.

ويربط الخطاب السائد الوضع غير النظامي بالإجرام، ويرى الهجرة غير النظامية كمسألة أمنية. يتعرض المهاجرون في وضع غير نظامي كثيرا للمضايقات والاعتقال والاحتجاز والترحيل بالإضافة إلى تعرضهم لخطر العمل الجبري والاتجار. بدون وضع قانوني في الدولة التي يعملون فيها، لا يكون لديهم أي سبيل أو عدد قليل جدا من السبل لطلب التعويض القانوني في حالة انتهاك حقوقهم. ويعتبر مصطلح «وضع غير قانوني» أفضل من «غير الشرعي» لأن الأخير يحمل دلالة جنائية، وغالبا ما يكون غير صحيح من الناحية القانونية، وينظر إليه على أنه ينفي إنسانية المهاجرين. أما في حالة طالبي اللجوء واللاجئين، هناك فشل أيضا في الاعتراف بالحماية التي يوفرها القانون الدولي للاجئين ضد تجريم الفارين من النزاع أو الاضطهاد عند دخولهم أو بقاءهم غير المصرح به.

الكفالة/الكفيل

تفسر الكفالة عادة في اللغة الإنجليزية باسم «الرعاية»، رغم أنه في اللغة العربية الفصحى يكون المعنى أقرب إلى دلالات «الضمان» (ضمان) وإلى «الكفالة» (كفل). توصف الكفالة في الدول العربية بأنها تنبع من التقاليد البدوية للضيافة، حيث اعتبر الغرباء ضيوفا لدى شخص محلي يتحمل المسؤولية القانونية والاقتصادية لرعايتهم، فضلا عن عواقب أفعالهم. حالياً، يتم استخدام الكفالة كوسيلة لتنظيم العمالة الوافدة في العديد من الدول العربية. تحت نظام الكفالة، ترتبط هجرة عامل مهاجر ووضعه القانوني وحالة إقامته بالكفيل طوال مدة العقد ، بحيث لا يستطيع العامل المهاجر الدخول إلى البلاد بشكل عادي، والاستقالة من وظيفته، ونقل عمله، ولا حتى ترك البلاد دون الحصول على إذن صريح من صاحب عمله. وقد انتقدت الكفالة على أنها خلقت حالات أقرب إلى العمل القسري.

استغلال العمل

يغطي استغلال العمل طيف واسع من ظروف وممارسات العمل التي تفتقر إلى العمل اللائق، وبالتالي فهي غير مقبولة. وهي تتراوح بين الاستغلال الشديد، بما في ذلك العمل القسري والاتجار والرق الحديث من جهة، وصولاً إلى أشكال عمل غير مقبولة أخرى لا ترتقي إلى مستوى العمل اللائق.

سوق العمل

يتعلق سوق العمل بأنشطة العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، الأشخاص الباحثين عن العمل وأصحاب العمل الذين يسعون لتوظيف العمال ذوي المهارات المناسبة، وتحديد الأجور. يتم تحديد سوق العمل من خلال عدد من القوى بما في ذلك معدلات مشاركة السكان في قوة العمل؛ التوظيف حسب القطاع (الزراعة أو الصناعة أو الخدمات)؛ ساعات العمل؛ حالة الاقتصاد غير النظامي؛ مستويات البطالة، بما في ذلك البطالة بين الشباب، مستويات التعليم ومهارات القوى العاملة، الأجور، والفقر. تخلق هذه العوامل صورة لرفاهية العمال وإنتاجية الاقتصاد.

الحراك في سوق العمل

يعرف الحراك في سوق العمل عموما على أنه حركة العمال بين المهن أو أصحاب العمل، أو بين المواقع الجغرافية داخل الدولة الواحدة. ضمن نظام الكفالة، يكون حراك سوق العمل الخاص بالعمال المهاجرين تحت سيطرة الكفيل/الراعي. وحيث يملك العامل (المهاجر) الحرية في إنهاء العقد المبرم من جانب واحد والانتقال إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الأول، يكون أقل عرضة لمواجهة حالات العمل القسري.

هجرة العمالة

تعرف هجرة العمالة على أنها انتقال الأشخاص من موقع جغرافي إلى آخر من أجل العثور على عمل بأجر. قد تكون هجرة العمالة داخلية، على سبيل المثال من الريف إلى المدينة، أو دولية، عبر الحدود.

معايير العمل

إن معايير العمل الدولية هي الصكوك القانونية التي وضعتها مكونات منظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) التي تحدد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. تعتمد معايير العمل في مؤتمر العمل الدولي السنوي لمنظمة العمل الدولية، وتكون إما اتفاقيات أو توصيات. تكون الاتفاقيات معاهدات دولية ملزمة قانونا تصادق عليها الدول الأعضاء، في حين تخدم التوصيات كمبادئ توجيهية غير ملزمة. وتلتزم الدول التي صادقت على الاتفاقيات بتطبيق الاتفاقية في القوانين والممارسات الوطنية والإبلاغ عن تطبيقها على فترات منتظمة.

وقد حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ثماني اتفاقيات «أساسية»، تغطي الموضوعات التي تعتبر مبادئ وحقوق أساسية في العمل. وتغطي الاتفاقيات الثمانية الفئات التالية: حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ والقضاء على كافة أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ القضاء الفعلي على عمالة الأطفال؛ والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

مذكرة تفاهم

تكون مذكرات التفاهم التي تنظم هجرة العمالة اتفاقيات غير ملزمة تحدد الأحكام والشروط التي تنظم هجرة العمالة بين دولتين. انظروا أيضا الاتفاقات الثنائية.

المهاجر

في حين لا يوجد تعريف قانوني رسمي للمهاجرين الدوليين، يتفق معظم الخبراء على أن المهاجر الدولي هو الشخص الذي يغير دولة الإقامة المعتادة، بغض النظر عن سبب الهجرة أو وضعه القانوني. عموما، يتم التمييز بين الهجرة على المدى القصير أو المؤقتة، التي تغطي الانتقال لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر و١٢ شهرا، والهجرة

على المدى الطويل أو الدائمة، في اشارة الى تغيير دولة الإقامة لمدة سنة واحدة أو أكثر (إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية).

العامل المهاجر

العامل المهاجر هو الشخص الذي يعمل في الدولة التي لا يكون مواطنا فيها. ويستخدم هذا المصطلح بالتبادل مع المهاجرين العاملين، ويشير إلى الناس الذين يهاجرون تحديدا لغرض العمل. ومن المهم أن نلاحظ أنه في اللغة العربية، «الهجرة» لها دلالة الدوام (في حين أنه في اللغة الإنجليزية تعنى كلمة الهجرة بالحالة المؤقتة والدائمة). بالتالي، تفضل دول مجلس التعاون الخليجي استخدام مصطلح «العامل بعقد مؤقت» أو «العامل المغترب» على «العامل المهاجر». على الصعيد الدولي، ترد القواعد العامة المتعلقة بالهجرة والحقوق التي ينبغي أن يتمتع بها العمال المهاجرون في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٩٧ و ١٤٣ وفي اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، على الرغم من انضمام عدد قليل من بلدان المنطقة إلى تلك المعاهدات.

ممر الهجرة

ممر الهجرة هو نمط الهجرة بين دولتين توجد بينهما وصلات هجرة منتظمة.

الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى للأجور هو الحد الأدنى المطلوب أن يدفعه صاحب العمل للعمال بموجب القانون في البلدان التي يتم تحديد فيها الحد الأدنى للأجور. وبعبارة أخرى، حتى إذا وافق العامل على أن يقبض أقل من الحد الأدنى للأجور، فإنها لا تزال ممارسة غير قانونية. وينطبق الحد الأدنى للأجور على كافة العاملين في كافة القطاعات وأنواع العمل، بما في ذلك العمال غير النظاميين والمهاجرين. ويهدف الحد الأدنى للأجور إلى حماية العمال وضمان سوق العمل العادل والمنصف. ويعتبر الحد الأدنى للأجور أداة أساسية للتغلب على الفقر والحد من عدم المساواة – وتحديدا بالنسبة للنساء والشباب والمهاجرين.

تدفقات الهجرة المختلطة

تشمل الخصائص الرئيسية لتدفقات الهجرة المختلطة تعدد العوامل الدافعة لهذه الحركات والاحتياجات المتباينة، ناهيك عن دوافع الأشخاص المعنيين. وتشمل العديد من تيارات الهجرة الناس المنتقلين لأسباب مختلفة، والذين يقاسمون الطرق أو وسائل السفر عينها ولديهم احتياجات وملامح مختلفة. ويمكن أن تشمل اللاجئين وطالبي اللجوء، وغيرهم من المشردين قسرا والأشخاص المهربين والمهاجرين الاقتصاديين، وضحايا الاتجار بالبشر والمهاجرين الذين تقطعت بهم السبل. قد يتحرك الناس أيضا بين هذه الفئات أثناء هجرتهم. وقد أدى الاعتراف المتزايد بديناميات الهجرة المعقدة إلى بروز فكرة «الهجرة المختلطة». وتشكل تدفقات الهجرة المختلطة هذه تحديا لسياسة الهجرة والعمالة، إذ تميل نظم السياسات إلى تصنيف المهاجرين إلى فئات مختلفة، وتسهيل دخولهم وتحديد حقوقهم وفقا لذلك.

مقرض المال

من أجل تمويل تكاليف التوظيف والسفر، يتجه الأفراد في كثير من الأحيان نحو مقرضي الأموال لتمويل الهجرة إلى الخارج. ويفرض المقرضون عادة أسعار فائدة مرتفعة جدا، تبلغ أحيانا ما بين ٣٠ و٦٠ في المائة.

الجنسية

راجعوا المواطنة.

عدم الإعادة القسرية

مبدأ عدم الإعادة القسرية مبدأ أساسيا في القانون الدولي للاجئين الذي يحظر علي الدول طرد أو إعادة لاجئ إلى المكان حيث تكون حياته أو حريته فيه مهددة بسبب عرقه أو دينه أو جنسيته أو انتمائه إلى فئة اجتماعية معينة أو رأيه السياسي. ويتم التعبير عن هذا المبدأ بوضوح في المادة ٣٣ من اتفاقية عام ١٩٥١ المتعلقة بوضع اللاجئين. توفر معايير حقوق الإنسان حماية إضافية ضد الإعادة القسرية إضافة إلى ما يوفره القانون للاجئين بما في ذلك ما يتعلق بحالات حيث يوجد خطر التعذيب أو المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة. يعتبر مبدأ عدم الإعادة القسرية قاعدة من قواعد القانون الدولي العرفي، وبالتالي فإنه ملزم لكافة الدول، سواء كانت طرفا في اتفاقية عام ١٩٥١ أو الصكوك الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان أو لم تكن.

وكالة المصادر الخارجية

تعمل وكالة أو شركات المصادر الخارجية (وتسمى أيضا شركات «القوى العاملة») في دولة المقصد لتوريد العمالة المؤقتة للشركات لفترة محددة من الزمن. وهذا أمر شائع في قطاع الإنشاءات، ولكن موجود أيضا في الخدمات مثل النظافة والأمن. لا يتلقى العمال المهاجرين أجورهم من شركة توظيف، ولكن من وكالة الاستعانة بمصادر خارجية، التي قد تأخذ نسبة مئوية قبل دفع الأجر للعامل. بالإضافة إلى كونها المسؤولة عن دفع رواتب العمال، توفر وكالة الاستعانة بمصادر خارجية عادة السكن والغذاء والتأمين للعمال.

الحماية

تم تعريف مفهوم الحماية من قبل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بأنه «كافة الأنشطة التي تهدف إلى ضمان الاحترام الكامل لحقوق الفرد وفقا لنص وروح الهيئات ذات الصلة في القانون (أي قانون حقوق الإنسان وقانون الإنسانية الدولي وقانون اللاجئين).

المناطق الصناعية المؤهلة (المعروفة أيضا باسم مناطق تجهيز الصادرات أو المناطق الاقتصادية الخاصة)

إن المنطقة الصناعية المؤهلة (QIZ) هي منطقة صناعية متخصصة في التصنيع من أجل التصدير. يتم إنشاء هذه المناطق مع حوافز خاصة لدعم التجارة الحرة وجذب المستثمرين الأجانب. غير أن ظروف العمل والعلاقات الصناعية في هذه المناطق لا تلبي معايير العمل الدولية في كثير من الأحيان.

العرق

انظروا الانتماء الاثني والعرق.

العنصرية

العنصرية هي التمييز الموجه ضد شخص من عرق مختلف على أساس اعتقاد المرء بأن العرق الذي ينتمي له هو الأفضل. انظروا أيضا رهاب الأجانب.

وكالات التوظيف

يتم تسهيل هجرة العمال إلى منطقة الشرق الأوسط بشكل متزايد من قبل شبكة وكالات التوظيف بين الأقاليم. تؤدي وكالات التوظيف العامة والخاصة، عندما تنظم بشكل مناسب، دورا هاما في كفاءة أداء وإنصاف أسواق العمل عن طريق مطابقة الوظائف المتاحة مع العمال المؤهلين تأهيلا مناسبا. توظف وكالات التوظيف العمال وتصدر عقود العمل، وتيسر وثائق السفر وتصاريح العمل والإقامة ونقل العمال وتصل العمال مع أصحاب العمل عند وصولهم، وتسهل عودة العمال إلى الوطن إذا لزم الأمر. وتفرض وكالات التوظيف مقابل هذه الخدمات نفقات على العمال وأصحاب العمل.

يتزايد القلق بشأن الانتهاكات التي يرتكبها قطاع التوظيف الدولي، بما في ذلك الخداع حول شروط وظروف العمل واستبدال العقد، وعبودية الدين المرتبطة بسداد رسوم الاستقدام، وحجز جوازات السفر، والاقتطاعات غير القانونية من الأجور، وسوء المعاملة من قبل الوكلاء الفرعيين من الباطن وغيرهم من الوسطاء الذين يعملون خارج الإطار القانوني والتنظيمي.

اللاجئ

اللاجئون هم الأشخاص خارج دولتهم الأصلية ويطلبون الحماية الدولية لأسباب الخشية من الاضطهاد، على أساس العرق أو الدين أو الجنسية أو الرأي السياسي أو الانتماء إلى فئة اجتماعية معينة أو بسبب الصراع والعنف المعمم، أو ظروف أخرى أخلت بشكل خطير بالنظام العام مما أجبرهم على الفرار. يرد تعريف اللاجئ في اتفاقية عام ١٩٥١ وصكوك اللاجئين الإقليمية، وكذلك النظام الأساسي لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وتحدد اتفاقية اللاجئين حقوق اللاجئين ومسؤوليات الدول. يكون الشخص طالب لجوء حتى يتم تحديده على أنه لاجئ وفقا للقانون الوطني والدولي. وتسمى هذه العملية تحديد وضع اللاجئ، وتنفذ من قبل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين و/أو الدول.

التحويلات

التحويلات هي الأموال المكتسبة أو التي حصل عليها العمال المهاجرون والتي يحولونها إلى دولهم الأصلية. ويمكن إرسال التحويلات المالية من خلال أنظمة التحويل المصرفي الرسمي، في كثير من الأحيان مقابل فوائد عالية، أو من خلال أنظمة تحويل الأموال غير النظامية، مثل الحوالة وهوندي التي يشيع استخدامها في كافة أنحاء الشرق الأوسط وجنوب آسيا. وغالبا ما تكون فرصة كسب الأجور المرتفعة وإرسال التحويلات إلى المنزل الدافع الأساسي للعمال المهاجرين من الدول الفقيرة.

الإنقاذ في البحر

الإنقاذ في البحر هو الوضع الذي تقدم فيه سفينة المساعدة إلى شخص أو سفينة في محنة في البحر. تم تحديد واجب إنقاذ هؤلاء المنكوبين في البحار من قبل كل من المعاهدات والقانون الدولي العرفي. وتكون الدولة المسؤولة عن منطقة البحث والإنقاذ المسؤولة الرئيسية عن التنسيق من أجل ضمان النزول إلى مكان آمن غير أنها لا تملك الواجب المطلق لتوفير «مكان آمن» في حد ذاته. ومن خلال السماح للمنكوبين بالنزول، يمكن لبعض الدول أن تضع شروطا على النزول يجب الوفاء بها من قبل دولة العلم (الدولة الأصل)، أو دولة ثالثة، أو منظمة دولية، مثل إعادة التوطين، وإجراء مقابلة، والعودة، الخ.

بالإضافة إلى قانون البحار، يجب أن تضع الدول وغيرها ممن يقومون بعمليات الإنقاذ في اعتبارها التزاماتها بموجب قانون حقوق الإنسان الدولي وقانون اللاجئين بما في ذلك مبدأ عدم الإعادة القسرية. عندما يتم إنقاذ طالبي اللجوء واللاجئين في البحر، يجب عدم تنزيلهم في المناطق حيث تكون أرواحهم وحرياتهم معرضة للخطر وهو أمر مهم في تحديد مكان آمن. تحديدا، لا يجب أن يعاد طالبي اللجوء واللاجئين الذين تم إنقاذهم إلى المكان حيث تكون حياتهم أو حرياتهم معرضة للخطر، ويجب أن يعطوا فرصة لطلب اللجوء.

إعادة التوطين

إعادة التوطين هو اختيار ونقل اللاجئين من الدولة الذي سعوا للحماية فيها إلى دولة أخرى وافقت على الاعتراف بهم كلاجئين ومنحهم تسوية دائمة. تزود الدول الموطّنة اللاجئين بالحماية القانونية والمادية، بما في ذلك الحصول على الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية المماثلة لتلك التي يتمتع بها المواطنون بما في ذلك الوصول في نهاية المطاف للحصول على الجنسية. إعادة التوطين هو واحد من ثلاثة حلول دائمة للاجئين، الآخران هما العودة الطوعية أو الاندماج في المجتمع المضيف.

العودة وإعادة الإدماج

تشير العودة وإعادة إدماج العمال المهاجرين إلى العملية التي يعود فيها المهاجرون إلى دولهم الأصلية وتتم إعادة دمجهم اقتصاديا واجتماعيا. ويمكن أن يكون ذلك بشكل مؤقت أو دائم، إذ أن العديد من المهاجرين قد عادوا إلى منازلهم لمدة معينة (تمليها أحيانا شروط عقود عملهم) قبل الهجرة إلى الخارج مرة أخرى. ويمكن أن تشمل سياسات العودة وإعادة الإدماج تدابير للاستفادة من مهارات جديدة وتجارب يكون العمال قد اكتسبوها في الخارج أو لمساعدة العمال العائدين في إقامة مشاريع صغيرة أو لتشجيع الاستثمار المنتج للمدخرات. يحتاج العمال المهاجرون الذين واجهوا الاستغلال وسوء المعاملة والتجارب المؤلمة الأخرى إلى الخدمات النفس-اجتماعية والصحية والقانونية.

العامل الموسمي

العامل الموسمي هو العامل الذي يتأثر توقيت ومدة عمله بشكل كبير بالعوامل الموسمية مثل دورة مناخية والعطل الرسمية و/أو الحصاد الزراعي. ومن الشائع تواجده في الصناعات الزراعية، والضيافة والسياحة. يفضل استخدام مصطلح «العامل الموسمي» على مصطلحات مثل «العامل الضيف»، والذي يدل على علاقة الضيف بالمضيف والتي لا تقوم على حقوق متساوية في العمل.

العمل (العامل) في المجال الجنسي

يعتبر العمل في مجال الجنس تقديم خدمات جنسية مقابل المال أو السلع، إما بشكل منتظم أو في بعض الأحيان. يعمل كل من النساء والرجال والمتحولين جنسيا في تجارة الجنس. ويقر استخدام مصطلح «العمل في مجال الجنس» بدلا من «الدعارة» بأن العمل في مجال الجنس هو عمل. ويفضل كثير من الناس الذين يبيعون الخدمات

الجنسية استخدام مصطلح «عامل في مجال الجنس» ويعتبرون أن «عاهرة» هو مصطلح مهين ووصمة، يسهم في استبعادهم من الخدمات الصحية والقانونية والاجتماعية. يختلف العمل في مجال الجنس عن العمل في مجال الترفيه، رغم أنه غالبا ما يتم الخلط بين الاثنين.

تهريب (المهاجرين)

التهريب هو النقل غير المصرح به لشخص ما، بموافقة منه، عبر حدود الدولة المعترف بها دوليا، التي لا يكون الشخص مواطنا أو مقيما إقامة دائمة فيها. ولا يتطلب التهريب، خلافا للاتجار، عنصر الاستغلال ولا إكراه. (بروتوكول الأمم المتحدة لمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر البلدان، ٢٠٠٠).

الرعاية

انظروا الكفالة.

شخص عديم الجنسية

يكون الشخص عديم الجنسية عندما لا يكون مواطنا في أي دولة إما بسبب عدم حصوله على الجنسية أبدا أو بسبب خسارته لواحدة من دون الحصول على واحدة جديدة. يمكن أن تحدث حالات انعدام الجنسية لأسباب عدة، بما في ذلك التمييز ضد مجموعات عرقية أو دينية معينة، أو على أساس النوع الاجتماعي؛ أو ظهور دول جديدة وتغييرات في الحدود بين الدول القائمة؛ أو ثغرات في قوانين الجنسية. ويصعب على عديمي الجنسية الحصول على الحقوق الأساسية مثل التعليم والرعاية الصحية والعمل وحرية التنقل. أنظروا المواطنة. على الصعيد الدولي، إن اتفاقية عام ١٩٥٤ بشأن وضع الأشخاص عديمي الجنسية واتفاقية عام ١٩٦١ بشأن خفض حالات انعدام الجنسية هما الاتفاقيتان الدوليتان الرئيسيتان اللتان تتطرقان إلى حالات انعدام الجنسية.

المهاجرون الذين تقطعت بهم السبل

يعتبر مصطلح المهاجرين الذين تقطعت بهم السبل مصطلح جديد نسبيا لم يتم بعد تعريفه في القانون الدولي. وهو يشير إلى المهاجرين الذين «يجدون أنفسهم عالقين قانونيا، لأنهم غير قادرين على البقاء بصفة قانونية في البلاد التي يكونون موجودين جسديا فيها، أو الانتقال إلى دولة آخر، أو العودة إلى وطنهم» (منظمة الهجرة الدولية). قد يصبح المهاجرون مهاجرين تقطعت بهم السبل خلال انتقالهم، أو في دول المقصد، أو في المناطق الحدودية. ويصبح المهاجرون مهاجرين تقطعت بهم السبل بطرق عديدة، مع نطاق واسع بالنسبة لوضعهم القانوني، وسلامتهم الشخصية، وأمنهم، ورفاههم. ويكونون عرضة للإتجار بالشر، والحجز، والترحيل إن لم يتمكنوا من تنظيم حالتهم.

عامل بعقد مؤقت

إن العامل بعقد مؤقت هو المصطلح المفضل لعامل مهاجر في الدول العربية، فإنه يدل على الطبيعة التعاقدية المؤقتة لهجرة اليد العاملة في المنطقة. أنظروا العامل المهاجر.

نقابة العمال

النقابة المهنية أو نقابة العمال هي منظمة يتم تأسيسها وإدارتها من قبل عمال من أجل تمثيل مصالح العمال. قد تكون النقابات قطاعية أو وطنية أو موجودة داخل المؤسسات. وأحد الأغراض الرئيسية للنقابات هو الدخول في المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل. أنظروا حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية.

الإتجار بالبشر

يتم تعريف الإتجار بالبشر على أنه «تجنيد أشخاص أو نقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم، عن طريق التهديد أو استخدام القوة أو غيرها من أشكال الإكراه أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استعمال السلطة أو من موقف ضعف أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال في العمل، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو العمل القسري أو الخدمات، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء». (بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص، وتحديدا النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام ٢٠٠٠، المادة ٣ (أ))

يجب أن يستوفي الإتجار بالبشر المعايير الثلاثة وهي الفعل (تجنيد أو نقل)، الوسائل (عن طريق التهديد أو الاختطاف أو الخداع) والغرض (الاستغلال). يمكن أن يحدث الإتجار بالبشر في دولة واحدة، أو عبر الحدود الدولية. يختلف الإتجار بالأطفال قليلا، حيث أن عنصر «الوسيلة» لا يؤخذ بعين الاعتبار. ويمكن النظر إلى الإتجار بالبشر باعتباره مجموعة فرعية من قضية أوسع من العمل القسري.

الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم

الأطفال غير المصحوبين (ويدعون أيضا القصر غير المصحوبين) هم الأطفال الذين انفصلوا عن الوالدين ولا تتم رعايتهم من قبل الكبار الذين، بحكم القانون أو العرف، يكونون مسؤولين عن رعايتهم. أما الأطفال المنفصلين فهم الأطفال الذين انفصلوا عن الوالدين أو الرعاية الأولية القانونية أو العرفية السابقة ولكن ليس بالضرورة عن أقارب آخرين. يتم تعريف الطفل بأنه «كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بحسب القانون المنطبق على الطفل».

قد يصبح الأطفال غير المصحوبين بذويهم أو المنفصلين عنهم بسبب اضطهاد الطفل أو والديه، وبسبب الصراعات والحروب، والإتجار في سياقات مختلفة، أو البحث عن فرص اقتصادية أفضل. يواجه الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم مخاطر أكبر مثل الاستغلال الجنسي والاعتداء، والتجنيد العسكري، وعمالة الأطفال، والاحتجاز.

عامل مهاجر لا يحمل وثائق

أنظروا العمال المهاجرين في وضع غير نظامي أو الذين لا يحملون وثائق

الضحية

شخص تعرض للأذى نتيجة لجريمة، أو حادث، أو حدث أو فعل آخر. على سبيل المثال ضحايا الإتجار بالبشر أو الاعتداء. قد يفضلون الإشارة إليهم بمصطلح الناجين.

تجارة التأشيرات

تجارة التأشيرات هي الممارسة التي يقوم فيها أصحاب العمل أو الشركات بالتقدم والحصول على تأشيرات عمل تفوق الوظائف المتاحة لديهم، مع نية «تخزين» العمال في معسكرات العمل أو مواقع إقامة أخرى حتى يمكن تداول التأشيرات وتشغيل العمال. وخلال الفترة التي يكون فيها العمال مخزنين أي لا يعملون، لا يعملون وبالتالي لا يحصلون على رواتبهم. قد تضع الممارسة أيضا العمال في حالة الهجرة غير النظامية إذا انتهى بهم المطاف في العمل لحساب شخص غير الكفيل المدرج اسمه على التأشيرة. هذه الممارسة غير قانونية في الدول العربية.

العودة الطوعية إلى الوطن

عودة اللاجئين إلى وطنهم على أساس قرار حر ومستنير، تم تسهيلها في ظل الظروف التي تؤدي إلى عودتهم الآمنة بكرامة وإعادة إدماجهم الدائمة.

التمييز في الأجور

عدم المساواة في الأجور بين الرجال والنساء، بين العمال الوطنيين والمهاجرين، أو بين العمال المهاجرين من جنسيات مختلفة الذين يؤدون العمل عينه. على الصعيد الدولي، تتناول اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ تحديداً مشكلة التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة.

رهاب الأجانب

رهاب الأجانب هو الخوف من الناس من دول أخرى / الآخرين الغرباء أو القادمين من خارج المجتمع أو الأمة أو كراهيتهم. انظروا أيضا العنصرية.

MIGRATION
Photojournalism Guideline

دليل التصوير
الصحفي للهجرة

MIGRATION PHOTOJOURNALISM GUIDELINE

Like the choice of terminology, images used alongside news stories have a powerful impact on the tone and the framing of the reporting. Frequently migration is expressed through the frame of crime and security concerns. The following is a guideline on ethical photojournalism on migration:

- Utilize appropriate iconography when expressing stories about migrants and migration and think of the implications of the people portrayed. This includes images that remain respectful of migrants' right to privacy, and do not perpetuate harmful stereotypes about their work, lives or character.

- Operate in an ethically sound manner – seek informed consent for use of images covering migrants, protect identities and remain respectful of the right to privacy, anonymity and confidentiality.

- Always take particular care when interviewing or reporting on stories that concern children. Ensure that when interviewing or photographing a child, a parent or guardian is present and informed consent is granted.

- To protect identity, images can be broadcast out of focus; alternatively, visual illustrations other than photo and film footage of migrant workers can be used, such as data visualization or animation.

- Be aware of images that inspire pity, rather than empowerment and agency of migrants.

- Make sure that the photo is not a distortion of reality, but reflects the true situation accurately. The research of the story behind the images is as important as the picture itself. Support your story with well-sourced data and strong evidence.

- Do not cross the line between editing and manipulation. Cropping and photo editing could distort the picture, and these techniques should not exceed what is technically necessary.

- Make sure to frame your photojournalistic work in a structural manner rather than in an episodic or sensational one, by further contextualizing the photo and helping the readers to understand the complexities behind migration. Providing context helps the recipient to interpret what they see in the picture. One picture could generate different reactions depending on its contextual framing.

دليل التصوير الصحفي للهجرة

على غرار خيار المصطلحات، للصور المستخدمة في القصص الإخبارية أثر قوي على أسلوب التقرير وصياغته. وكثيراً ما يُعبَّر عن الهجرة من خلال إطار الجريمة وقضايا الأمن. وفي ما يلي مبدأ توجيهي عن التصوير الصحفي الأخلاقي للهجرة:

- استخدم صوراً ملائمة عند التعبير عن قصص حول المهاجرين والهجرة وفكر في الآثار المترتبة على الناس في الصور. ويتضمن ذلك الصور التي تحترم حق المهاجرين في الخصوصية ولا تكرس الصورَ النمطية المؤذية عن عملهم أو حياتهم أو شخصياتهم.
- اعمل بطريقة صائبة أخلاقياً – حاول الحصول على الموافقة المستنيرة على استعمال الصور التي تحوي مهاجرين، وحافظ على سرية الشخصيات، واحترم حق الخصوصية وعدم الإفصاح عن الهوية.
- خذ حذرك دائماً أثناء إجراء المقابلات أو إعداد تقارير حول تقارير حول الأطفال. واحرص عند مقابلة طفلٍ ما أو تصويره على تواجد أحد أولياء أمره أو أحد أوصيائه مع الحصول على موافقته المستنيرة.
- توخياً لحماية الشخصيات، يمكن بث صور غير واضحة، كما يمكن عوضاً عن ذلك استعمال رسوم توضيحية مرئية غير الصور ولقطات الفيديو لعمال مهاجرين مثل تصوير البيانات أو الرسوم المتحركة.
- احذر من الصور التي تثير الشفقة واستبدلها بتلك التي تدعو إلى تمكين المهاجرين وتعزيز دورهم.
- احرص على ألا تُحرِّف الصورةُ الواقع، بل أن تعكس الوضع الحقيقي بدقة. ويُعتبر إجراء بحث عن القصة الكامنة خلف الصورة بأهمية الصورة نفسها. وادعم قصتك ببياناتٍ أصلية وشواهد قوية.
- لا تجتز الخط الفاصل بين التحرير والتلاعب. فقص الصور وتحريرها يمكن أن يفضي إلى تشويهها ويجب ألا تتجاوز تلك التقنيات ما هو ضروري فنياً.
- احرص على تأطير عملك في مجال التصوير الصحفي بطريقة هيكلية وليس بطريقة عَرَضية أو حسية باستقراء الصورة ومساعدة القارئ في فهم التعقيدات الكامنة وراء الهجرة. وعرض السياق يساعد القارئ في فهم ما يراه في الصورة، إذ يمكن للصورة نفسها أن تولد ردات فعل متباينة اعتماداً على سياقها.

GENDER-SENSITIVE

Reporting on Migration Guideline

دليل إعداد تقارير

عن الهجرة تراعي النوع الاجتماعي

GENDER-SENSITIVE REPORTING ON MIGRATION GUIDELINE

A gender-sensitive story is stronger and more nuanced. It has depth and reflects different viewpoints and voices. It assesses relations, representations, social hierarchies, structures and power dynamics between men and women and other gender identities, and their different experiences in society.

- Aim to use words that remove sexist biases and frameworks. Avoid reference to a person's race, class, sexual orientation, nationality or marital status when irrelevant to the story.
- Consider gender-aware alternatives to terms such as 'manpower' (labour force or work force); 'girl', when speaking about an adult (female, woman); 'cleaning lady' (domestic worker), 'prostitute' (sex worker) etc. Gender-aware language seeks to avoid assumptions about the nature and roles of women and men in society, and hence, to challenge discriminatory representations of men and women.
- When reporting, consider the migration and labour issues most saliently faced by women, including gender-based violence, marriage migration, pay inequity, discrimination, and maternal healthcare and rights.
- Avoid considering family, children, contraception and maternity the sole responsibility of the mother.
- Be aware of gender-based discrimination in migration policies, such as migration bans based on age, marital or maternal status; and how the jobs available abroad perpetuate gender roles.
- Although not always available, strive to include gender-disaggregated data in all reporting.
- Recognize the significant amount of unpaid care work that women perform, and how this affects their lives as workers and as migrants.
- Recognize that domestic violence, sexual assault, rape, and human trafficking can be experienced by men and boys too.
- When conducting interviews, try to gather different points of view from men and women to equally represent their different voices and perceptions.
- Gender concerns should also apply to the use of images and pictures which can reinforce social constructions of femininity and masculinity and gender roles.
- When quoting from sources using demeaning or sexist language, put their sexist words or phrases between quotes to draw attention to its offending usage.

دليل إعداد تقارير عن الهجرة تراعي النوع الاجتماعي

إن القصة المراعية للنوع الاجتماعي أقوى وأدق. فهي عميقة وتعكس شتى وجهات النظر والأصوات، وهي تقيِّم العلاقات والتصورات والتسلسلات الهرمية الاجتماعية والهياكل وعوامل القوة بين الرجل والمرأة والهويات الجنسية الأخرى ومختلف تجاربها في المجتمع.

- استعن بكلمات تلغي أشكال التحيز الجنسي وأطره. وأعْرِض عن الإشارة إلى عرق المرء وطبقته وميوله الجنسية وقوميته ووضعه الاجتماعي إن لم يكن لذلك علاقة بالقصة.
- ابحث في بدائل تراعي النوع الاجتماعي لمصطلحات من قبيل العمال (القوى العاملة أو قوة العمل)، والفتاة لدى الحديث عن (امرأة أو أنثى) بالغة، وعاملة التنظيف (عاملة منزلية)، ومومس (العاملة في مجال الجنس)، الخ، إذ تسعى اللغة المراعية للنوع الاجتماعي إلى تفادي الافتراضات عن طبيعة المرأة والرجل وأدوارهما في المجتمع وبذلك تعترض على التصورات التمييزية عنهما.
- عند إعداد التقارير، ابحث في أبرز قضايا الهجرة والعمل التي تواجهها المرأة، ومنها العنف القائم على النوع الاجتماعي، والهجرة من أجل الزواج، وعدم المساواة في الأجور، والتمييز، والرعاية الصحية المقدمة للأمهات وحقوقهن.
- تفادى اعتبار الأسرة والأطفال وتنظيم الأسرة والأمومة مسؤولية الأم وحدها.
- كن مدركاً للتمييز القائم على النوع الاجتماعي في سياسة الهجرة مثل حظر الهجرة استناداً إلى العمر أو الوضع الاجتماعي أو كون المرأة أم أو غير ذلك، وكيف تكرس فرصُ العمل المتاحة في الخارج أدوار النوع الاجتماعي.
- على الرغم من عدم إمكانية ذلك في جميع الأوقات، اسع إلى إدراج بيانات مصنفة بحسب النوع الاجتماعي في التقارير قاطبة.
- استشِف الحجم الكبير لأعمال الرعاية غير المأجورة التي تؤديها المرأة وكيف يؤثر ذلك على حياتها كعاملة ومهاجرة.
- اعلم أن العنف المنزلي والاعتداء الجنسي والاغتصاب والإتجار بالبشر يمكن أن يستهدف الرجال والفتيان أيضاً.
- عند إجراء مقابلات، حاول جمع وجهات نظر مختلفة لرجال ونساء لتمثيل أصواتهم وآرائهم المتباينة بالتساوي.
- ينبغي أن تسري مراعاة النوع الاجتماعي أيضاً على استخدام الصور التي يمكن أن تعزز عمليات البناء الاجتماعية للنسوية والذكورية ولأدوار النوع الاجتماعي.
- لدى الاستشهاد بمصادر تستخدم لغة مهينة أو متحيزة جنسياً، ضع الكلمات أو العبارات المتحيزة بين علامتي اقتباس للفت الانتباه إلى استخدامها المهين.

Working with

VICTIMS OF TRAUMA GUIDELINE

دليل العمل مع

ضحايا الصدمات

WORKING WITH VICTIMS OF TRAUMA GUIDELINE

While shedding light on human consequences of traumatic events is a journalistic duty, you have an obligation to represent their trauma in a professional and non-exploitative manner.

- Acknowledge that people affected by traumatic events may not be reliable sources. Witnessing traumatic events, or fear of injury or death can significantly affect perceptions and judgments. Try to thoroughly double-check facts, names, times and places before exploring victims' and survivors' feelings.

- Never name a survivor without that person's explicit and informed consent. The use of a first name only or a pseudonym is not always enough to hide someone's identity. Consider obscuring certain identifiers that would indirectly reveal the person's identity.

- Trauma victims/survivors are often psychologically and emotionally vulnerable; approach them with care and respect. Take your time in introducing yourself and explaining to them why you would like to interview them. Do not rush and begin your interview before making sure that they are ready and comfortable to receive your questions.

- If the trauma victims/survivors seem frozen and unable to talk, do not exert pressure to conduct the interview or to explore certain details they are not willing to share with you. Respect their privacy and consider the asymmetric power dynamics between the victims/survivors and the journalists. If you forced them to speak about traumatic details, you might trigger symptoms that are very similar to the original assault or violation they have witnessed.

- Acknowledge and be aware of your own feelings when reporting traumatic events and experiences, keep a healthy distance with the victims and survivors. The inclination to "over-empathize" can be dangerous and can negatively affect both your interviewees and your reporting.

دليل العمل مع ضحايا الصدمات

على الرغم من أن إلقاء الضوء على العواقب الإنسانية للصدمات مهمة صحفية، يقع على عاتقك تمثيل تلك الصدمات بطريقة مهنية وغير استغلالية.

- اعلم أن من يتعرض للصدمات قد لا يكون مصدراً موثوقاً للمعلومات، إذ يمكن للتعرض لصدمة ما أو الخوف من الأذية أو الموت أن يؤثر بشدة على الآراء والأحكام. حاول التحقق من الوقائع والأسماء والأزمنة والأماكن بدقة قبل سبر غور مشاعر الضحايا والناجين.

- إياك وذكر اسم أحد الناجين دون موافقته الصريحة والمستنيرة. وليس استخدام الاسم الأول فقط أو اسم مستعار كافياً دائماً لإخفاء شخصية المتحدث. ابحث في إمكانية إخفاء بعض الأمور التي تكشف شخصية المتحدث بشكل مباشر.

- غالباً ما يكون ضحايا الصدمات أو الناجين منها ضعفاء نفسياً وعاطفياً. تقرَّب منهم بحذر واحترام. خذ وقتك في التعريف بنفسك والشرح لهم لِمَ ترغب في مقابلتهم. لا تتسرع وتبدأ مقابلتك قبل التأكد من أنهم مستعدون ومرتاحون لتلقي أسئلتك.

- إذا بدا ضحايا الصدمات أو الناجين منها جامدين وعاجزين عن الكلام، لا تمارس الضغط عليهم لإجراء المقابلة أو لكشف تفاصيل معينة لا يرغبون في البوح بها. احترم خصوصيتهم وراعِ عوامل القوة غير المتناظرة بين الضحايا أو الناجين وبين الصحفيين. وإذا أرغمتهم على الحديث عن تفاصيل صدمتهم، فقد تُنشط أعراضاً شبيهة جداً بالاعتداء أو الانتهاك الأصلي الذي شهدوه.

- استشف مشاعرك عند إعداد تقارير عن الصدمات وحافظ على مسافة آمنة عن الضحايا والناجين، إذ يمكن أن يكون الميل نحو «الإفراط في التعاطف» خطراً ويؤثر سلباً على من تجري معه المقابلة وعلى تقريرك.

Welcome to the Media-Friendly Glossary on Migration – Middle East Edition. This glossary serves as a guideline for journalists and other actors writing about migration across the Middle East. Globally, the migration debate has become increasingly negative. Our words matter more than ever. Use this glossary to make sure that your words are not discriminatory or inflammatory, that your reporting is accurate, and that you are considering the full range of diverse issues inherent in the migration debate.

The Media-Friendly Glossary on Migration – Middle East Edition, is based on the 2014 Media- Friendly Glossary on Migration produced by the United Nations Alliance of Civilizations (UNAOC) and Panos Europe Institute (IPE). The 2017 Media-Friendly Glossary on Migration – Middle East Edition was produced by the ILO Regional Fair Migration Project in the Middle East (FAIRWAY), through the generous support of the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

For more information, contact:
International Labour Organization
Regional Office for the Arab States
Aresco Center, Justinien Street, Kantari
P.O.Box 11-4088 Riad El Solh 1107-2150
Beirut – Lebanon
Tel: +961-1-752400
Fax: +961-1-752405
Email: beirut@ilo.org
Website: www.ilo.org/arabstates
Follow ILO in Arab States on Twitter: **@iloarabstates**